

SIMULAZIONI

Le prove raccolte nel corso del progetto sono state applicate a casi concreti per verificare se si riscontrassero discriminazioni per i lavoratori migranti che si trasferiscono in Italia dalla Repubblica Ceca, dall'Ungheria, dalla Polonia e dalla Romania, dovute alle specificità dei regimi nazionali previdenziali e alle norme per il calcolo dei lavoratori migranti ai sensi dei regolamenti UE. Tale obiettivo è stato raggiunto individuando circa cinquanta profili biografici (tipologie) di lavoratori migranti che si trasferiscono in Italia dal proprio paese di origine e, successivamente, rientra nel proprio paese o si stabilisce in Italia. I profili differiscono per quanto riguarda il tempo trascorso nei diversi paesi e le caratteristiche del periodo lavorativo in Italia. È stata simulata e analizzata la titolarità dei benefici previdenziali di tali profili rappresentativi per verificare, tramite metodo comparativo, le divergenze tra i diversi paesi. Inoltre, sono stati simulati i vantaggi/svantaggi che possono derivare dalla decisione di "non trasferirsi" e sono state individuate le limitazioni alla trasferibilità delle prestazioni previdenziali. I risultati delle simulazioni riguardanti ciascun partner possono essere consultati e scaricati dal sito internet del progetto al seguente indirizzo:

WWW.INPS.IT > [INFORMAZIONI](#) > [SOCIAL SECURITY ON THE MOVE](#) > [ENG](#) > [SIMULATIONS](#)



INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale

Contatti:

Coordinatore di progetto: INPS, Antonietta Mundo, Coordinamento Generale Statistico Attuariale
Coordinatore scientifico: Fondazione G. Brodolini, Alberto Merolla, merolla@fondazionebrodolini.it



DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione

INPS
Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



SSE-MOVE: SOCIAL SECURITY ON THE MOVE.

Promuovere il coordinamento
tra i diversi istituti europei di sicurezza sociale
per la trasferibilità delle prestazioni

Progetto cofinanziato dall'Unione Europea
Contratto n.: VS/2011/0309

Capofila:
INPS - Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, Italia

Partner di progetto:
FGB - Fondazione Giacomo Brodolini, Italia
CSSA - Česká Správa Sociálního Zabezpečení (Czech Social Security Administration), Repubblica Ceca
ONYF - Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság (Central Administration of National Pension Insurance), Ungheria
ZUS - Zakład Ubezpieczeń Społecznych (Polish Social Insurance Institution), Polonia
Universitatea de Vest din Timișoara (West University of Timisoara), Faculty and Sociology and Psychology, Romania
ERUDICIO nadačni fond - Repubblica Ceca

delgalloeditori.com



Fondazione Giacomo Brodolini



ERUDICIO nadačni fond



DG Occupazione, Affari Sociali e Inclusione

INPS
Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Progetto cofinanziato dall'Unione Europea
Contratto n.: VS/2011/0309

SSE MOVE: Social SEcurity on the MOVE

**Promuovere il coordinamento
tra i diversi istituti europei di sicurezza sociale
per la trasferibilità delle prestazioni**

PROJECT HANDBOOK

Gennaio 2013



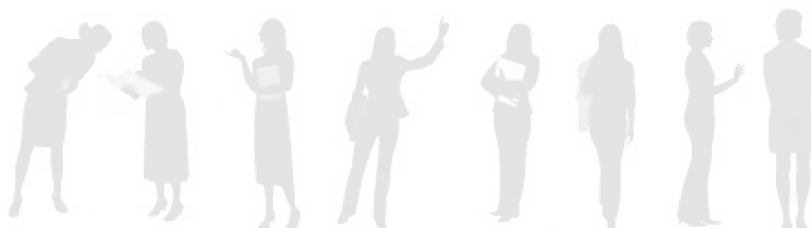


Indice

1. Sintesi dello studio e presentazione del progetto	5
2. Country Reports	9
2.1. Country Report: Italia	9
2.2. Country Report: Ungheria	20
2.3. Country Report: Repubblica Ceca	28
2.4. Country Report: Polonia	36
2.5. Country Report: Romania	42
3. Il processo di apprendimento reciproco	52
3.1. Ungheria	52
3.2. Repubblica Ceca	54
3.3. Polonia	55
3.4. Romania	57
3.5. Quadro generale	58
4. Micro-simulazione di profili biografici rappresentativi	59
4.1 Introduzione e obiettivi	59
4.2 Le principali norme del Coordinamento Europeo della Previdenza Sociale relative alle Pensioni	59
4.3 Le norme principali a base delle micro-simulazioni	61
4.4 Le ipotesi a base delle micro-simulazioni	65
4.5 Gli scenari per la parte di carriera svolta in Italia	67
4.6 Le fasi del calcolo delle prestazioni	67
4.7 I risultati delle micro-simulazioni	69
Allegato statistico al Capitolo 4	71

Questa pubblicazione è finanziata dall'Unione Europea

Le informazioni contenute in questa pubblicazione non riflettono necessariamente la posizione o l'opinione della Commissione europea e la responsabilità è unicamente del suo autore e la Commissione non è responsabile dell'uso che potrebbe essere fatto delle informazioni in essa contenute.



Prefazione

La pubblicazione raccoglie i contributi preparati da ciascun partner del progetto, in particolare per quanto riguarda il Capitolo 2 “Country Reports” e il Capitolo 3, “il processo di apprendimento reciproco”. Il Capitolo 1 “Sintesi dello studio e presentazione del progetto” e il Capitolo 4 “Micro-simulazione di profili biografici rappresentativi” sono stati predisposti dall’INPS, responsabile del progetto SSE-Move, in collaborazione con la Fondazione Giacomo Brodolini, coordinatore scientifico del progetto.



1. Sintesi dello studio e presentazione del progetto

Il progetto SSE-MOVE, cofinanziato dalla Direzione Generale per l'Occupazione, gli Affari Sociali e l'Inclusione della Commissione Europea, mira ad approfondire la conoscenza sulla trasferibilità delle prestazioni sociali dei lavoratori (e delle loro famiglie) che esercitano il diritto alla libera circolazione in cinque Stati Membri dell'UE (Italia, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia e Romania). Il progetto analizza, in particolare, **i lavoratori che si trasferiscono in Italia, provenienti dalla Repubblica Ceca, dall'Ungheria, dalla Polonia e dalla Romania**, e che poi decidono di rientrare nel loro paese di origine o di stabilirsi in Italia.

Il progetto, svoltosi da Novembre 2011 a Gennaio 2013, è stato attuato grazie a una **partnership tra le istituzioni dei cinque paesi UE coinvolti**:

- **INPS**, Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, **capofila del progetto**, e la **Fondazione Giacomo Brodolini**, coordinatore scientifico, per l'**Italia**
- **CSSZ**, Česká správa sociálního zabezpečení, e l'**ERUDICIO** nadacni fond per la **Repubblica Ceca**
- **ONYF**, Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság, per l'**Ungheria**
- **ZUS**, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, per la **Polonia**
- La Facoltà di Sociologia e Psicologia dell'**Universitatea de Vest di Timisoara** per la **Romania**.

In particolare, il progetto si è posto come obiettivo:

- identificare gli elementi che ostacolano la piena attuazione dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009;
- individuare le limitazioni alla libera circolazione dei lavoratori (e delle loro famiglie) derivanti dalle differenze nei diversi modelli nazionali di previdenza sociale (ossia, incentivi e disincentivi alla mobilità dei lavoratori dovuti a diverse disposizioni circa la titolarità e il livello dei benefici previdenziali nei diversi paesi);
- favorire un processo di reciproco apprendimento tra i partner di progetto al fine di individuare le migliori pratiche e di sviluppare determinate strategie di intervento sulla base delle esigenze individuate e degli insegnamenti tratti;
- promuovere il coordinamento tra gli istituti di previdenza sociale coinvolti nel progetto al fine di migliorare e semplificare le procedure amministrative;
- fare opera di sensibilizzazione, stimolare il dibattito e diffondere le informazioni sulla portabilità delle prestazioni sociali tra i lavoratori (e le relative famiglie) che esercitano il diritto alla libera circolazione tra gli Stati Membri partner del progetto.

In esito al progetto, i partner e gli altri attori coinvolti hanno approfondito la loro conoscenza e consapevolezza sulla reale portabilità delle prestazioni sociali tra i paesi e hanno individuato gli ostacoli principali che limitano la libera circolazione dei lavoratori dovuti alle specificità dei sistemi previdenziali nazionali e alle divergenze socio-economiche tra l'Italia e i paesi di origine. Inoltre, i partner hanno migliorato la loro capacità di promuovere strategie di intervento volte a rimuovere tali ostacoli. Tale risultato è stato raggiunto attraverso attività di analisi e ricerca,



processi di reciproco apprendimento e scambio di conoscenze sulla portabilità delle prestazioni sociali tra i paesi interessati.

Il progetto si è articolato in tre fasi operative:

1. Creazione di una base di dati, attraverso l'individuazione degli ostacoli principali alla portabilità delle prestazioni sociali. Ciò è stato realizzato attraverso una ricerca e un'analisi documentale condotta in ciascun paese partner, nonché attraverso un esercizio di simulazione con l'individuazione di una vasta selezione di profili biografici rappresentativi (tipologie) di lavoratori migranti che si spostano in Italia, provenienti dalla Repubblica Ceca, dall'Ungheria, dalla Polonia e dalla Romania. La titolarità delle prestazioni sociali per tali profili rappresentativi è stata simulata e analizzata per verificare, tramite metodo comparativo, le differenze emerse tra i diversi paesi.
2. Promozione del reciproco apprendimento, dello scambio delle migliori prassi e del coordinamento tra gli istituti di sicurezza sociale. Un elemento chiave del programma proposto è stato l'organizzazione di quattro peer review, incontri che si sono svolti a Budapest, a Praga, a Varsavia e a Timisoara. In tali incontri sono stati coinvolti attivamente i partner e attraverso questi ultimi, gli stakeholders, allo scopo di comprendere le limitazioni alla portabilità delle prestazioni previdenziali, identificare le prassi migliori, formulare le azioni e le politiche volte a rimuovere tali ostacoli e a promuovere la libera circolazione dei lavoratori.
3. Opera di sensibilizzazione, stimolo del dibattito, diffusione delle informazioni sul coordinamento nel campo della previdenza sociale. Tale fase ha previsto la creazione di un sito web dedicato al progetto, nonché l'organizzazione di una conferenza finale a Roma volta a divulgare i risultati del progetto a un pubblico più ampio di esperti e di stakeholders del settore della previdenza (ivi compresi responsabili politici, partner sociali, docenti, ecc.). Tale fase ha previsto anche la redazione del presente manuale che raccoglie i documenti e gli insegnamenti tratti dall'attuazione del progetto e sintetizza i principali risultati raggiunti.

Nel corso della durata del progetto sono stati redatti diversi documenti. In primo luogo, sulla base di un modello standard concordato, i partner hanno preparato una dettagliata Analisi sullo "Stato dell'Arte" delle principali caratteristiche dei sistemi nazionali di previdenza sociale e Griglie di Autovalutazione sull'effettiva trasposizione dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 nei relativi paesi, nelle quali sono stati ampiamente discussi i pro e i contro dell'attuazione di tali Regolamenti. Le Analisi sullo Stato dell'Arte e le Griglie di Auto Valutazione sono state poi sintetizzate nei cinque Rapporti sui Paesi, presentati nel Capitolo 2 del presente manuale. In particolare, tali Rapporti, dopo un breve quadro generale delle principali caratteristiche dei sistemi nazionali di previdenza sociale, forniscono una valutazione sull'attuazione dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 e alcune osservazioni generali sulle effettive limitazioni alla libera circolazione dei lavoratori dovute a diversi motivi, come, per esempio, limitazioni procedurali alla portabilità delle prestazioni sociali, vincoli economici, interrelazione tra i sistemi di sicurezza sociale pubblico e privato e inadeguatezza delle informazioni disponibili.

In secondo luogo, sono stati organizzati quattro peer review a Budapest, Praga, Varsavia e Timisoara nel periodo Settembre-Dicembre 2012. Tali incontri hanno avuto come scopo il coinvolgimento attivo dei partner e degli stakeholders nel processo di apprendimento reciproco relativo alle problematiche dei lavoratori migranti e le possibili azioni e politiche volte a migliorare



il coordinamento tra gli istituti di previdenza sociale. Il processo di reciproco apprendimento ha mirato a individuare le cause delle eventuali discriminazioni contro i lavoratori migranti nei paesi coinvolti nel progetto per svolgere opera di sensibilizzazione sulla portata e sui fattori di tali discriminazioni.

Durante ciascuna peer review il paese ospitante ha presentato ai partner e agli stakeholders locali i principali risultati dell'analisi e della ricerca condotta a livello nazionale e incentrata, in particolare, sulla portabilità delle prestazioni sociali tra i paesi dell'UE e i relativi ostacoli. A tale presentazione è seguito un dibattito nel quale sono state esaminate possibili soluzioni agli ostacoli individuati, alla luce delle esperienze nazionali e delle buone prassi dei partner. Sono state quindi individuate e discusse le principali problematiche nel campo del coordinamento delle tematiche di previdenza sociale, tenendo conto delle specificità di ciascun paese e delle esigenze particolari dei lavoratori migranti, descritte nei documenti del progetto e nei rapporti sui Paesi. Nel Capitolo 3 del presente Manuale è presente una sintesi dei principali risultati emersi dalle quattro peer review.

Alla luce delle questioni fondamentali evidenziate nel corso delle discussioni e al fine di suggerire possibili misure contrastare le limitazioni, i partner hanno individuato tre categorie principali di problematiche relative alla portabilità delle prestazioni sociali, che possono essere classificate come segue in base alla loro tipologia:

- A. Aspetti legali: relativi alla legislazione nazionale o alla legislazione UE.
- B. Aspetti burocratici: ossia problematiche legate alle procedure adottate dai diversi paesi per quanto riguarda i lavoratori migranti, quali problemi di comunicazione (principalmente di tipo linguistico), ed esistenza di accordi specifici tra le istituzioni. A tale riguardo, nel corso delle peer review, i partecipanti hanno avanzato diversi suggerimenti, come la creazione di una lista di contatti delle persone appartenenti a ciascun Istituto di Previdenza Sociale competenti per le specifiche problematiche che possano fornire informazioni supplementari.
- C. Aspetti economico-finanziari: incentivi o disincentivi connessi ai diversi regimi pensionistici privati e pubblici, in particolare per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia e le relative età di pensionamento nonché le formule di calcolo da adottare.

Con riferimento a questi ultimi aspetti, la possibilità che incentivi o disincentivi economici dovuti alle divergenze tra i sistemi nazionali di previdenza sociale ostacolino la libera circolazione dei lavoratori, è stata analizzata in dettaglio attraverso la simulazione delle prestazioni pensionistiche attese dai lavoratori migranti appartenenti a diversi profili biografici.

La titolarità delle prestazioni sociali di tali profili rappresentativi è stata simulata per verificare, tramite metodo comparativo: i) quali sono le prospettive previdenziali dei lavoratori che si spostano in Italia provenienti dagli altri quattro paesi coinvolti nel progetto anche in raffronto ai lavoratori che decidono di “non spostarsi” e ii) quali differenze esistono tra i paesi.

I profili biografici sono stati individuati sulla base di due criteri principali: la durata dei periodi di lavoro trascorsi in Italia e nel paese di origine e le caratteristiche della carriera lavorativa in Italia (per esempio, livello di stipendio, frequenza dei periodi di disoccupazione, periodi in cui è stata svolta un'attività autonoma).

Una volta individuati tali profili, sono state stimate le condizioni di titolarità del diritto alle prestazioni, tenendo conto degli effetti dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009, delle



specificità dei sistemi nazionali di previdenza sociale e del calcolo dell'importo delle prestazioni previdenziali erogate.

Nel Capitolo 4 del presente documento sono riportati la metodologia adottata e i risultati delle microsimulazioni. In queste ultime, sono stati adottati i salari medi percepiti dai lavoratori migranti nel paese di origine. Essendo i salari italiani mediamente più alti di quelli degli altri paesi coinvolti, lo spostamento in Italia generalmente porta a un aumento delle future prestazioni previdenziali espresse in base al principio della parità dei poteri di acquisto. Tuttavia, per i lavoratori provenienti da paesi in cui sono previsti periodi minimi di iscrizione, il trasferimento in Italia non è mai favorevole se avviene poco prima di aver compiuto la necessaria anzianità minima.

Infatti, sia per l'Ungheria che per la Repubblica Ceca, l'esistenza di periodi minimi di iscrizione pregiudica notevolmente l'ammontare delle prestazioni previdenziali ricevute dai lavoratori migranti, determinando uno svantaggio per i lavoratori che non hanno maturato il necessario periodo minimo di anzianità nel paese d'origine. Per esempio, nonostante l'importo maggiore dei salari italiani rispetto a quelli dei paesi di origine, lo spostamento in Italia un anno prima del completamento del periodo, riduce fortemente le future prestazioni previdenziali. Tale problematica, una volta chiarita adeguatamente ai lavoratori con informazioni sul calcolo delle prestazioni previdenziali in caso di spostamento tra paesi UE, può rappresentare un disincentivo economico alla libera circolazione dei cittadini europei.

La decisione di spostarsi o meno all'estero è comunque influenzata fortemente dalle aspettative individuali sulla vita lavorativa. Infatti, le ragioni economiche alla base della scelta di migrare dipendono dal livello di guadagno che il lavoratore si aspetta di ottenere e tale guadagno influirà sull'importo dei benefici pensionistici futuri.

Le simulazioni riportate nel Capitolo 4 mostrano, infine che, dal raffronto tra un lavoratore migrato in Italia e uno che non si è mai spostato dal suo paese d'origine nonostante i livelli più alti dei salari italiani, la convenienza previdenziale allo spostamento dipende fortemente dall'esito della carriera lavorativa realizzata in Italia.



2. Country reports

Lo scopo dei country reports presentati in questo capitolo è quello di indentificare ed analizzare gli ostacoli al libero movimento dei lavoratori e dei cittadini, che potrebbero derivare dai differenti sistemi di sicurezza sociale dei paesi partner. Per identificare tali ostacoli sono stati presi in considerazione, in particolare, due aspetti: i) gli ostacoli di natura procedurale che limitano, nonostante il Regolamento europeo 883/2004, la portabilità delle prestazioni previdenziali da un paese all'altro; ii) le caratteristiche dei sistemi di sicurezza sociale, in termini di requisiti di assicurazione e di raggiungimento dei diritti alle prestazioni, che incidono sulla mobilità stessa dei lavoratori. Ogni report è stato curato dai rispettivi partner sulla base delle informazioni già fornite nei documenti sullo "Stato dell'Arte" riferito a ciascun sistema di sicurezza sociale e nelle "Griglie di Autovalutazione" sull'effettivo recepimento dei Regolamenti europei da parte di ciascun Paese.

2.1. Country report: Italia¹

2.1.1. Caratteristiche del sistema nazionale di previdenza sociale

Il sistema previdenziale italiano prevede la copertura dei seguenti settori di sicurezza sociale: pensione di vecchiaia, pensione anticipata, invalidità, pensione ai superstiti, malattia, disoccupazione, prestazioni familiari, indennità di maternità e paternità, per infortuni sul lavoro e malattie professionali così come prestazioni soggette a limiti di reddito per persone o nuclei familiari in difficoltà.

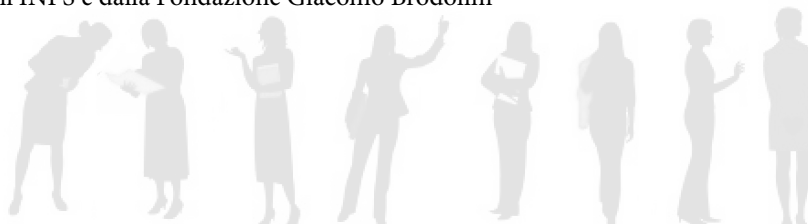
Fatta eccezione per il sistema sanitario, il sistema italiano di protezione sociale non è organizzato secondo un criterio universale, in quanto per aver diritto alle prestazioni erogate è necessario soddisfare determinate condizioni (quali età, contributi versati e, in alcuni casi, condizione reddituale).

Tutti i lavoratori che svolgono la propria attività sul territorio italiano sono soggetti a una copertura assicurativa obbligatoria e sia i lavoratori subordinati sia quelli autonomi devono necessariamente essere iscritti all'Assicurazione Generale Obbligatoria. Un'eccezione è rappresentata dai liberi professionisti (ad es. avvocati, medici, ingegneri, architetti) i quali sono tenuti a iscriversi alle casse previdenziali delle rispettive categorie professionali.

Il sistema di sicurezza sociale italiano è finanziato sia attraverso prelievi contributivi dei datori di lavoro e dei lavoratori sia attraverso il sistema tributario generale. In particolare, il Servizio Sanitario Nazionale è finanziato da tutti i residenti sul territorio italiano attraverso il gettito fiscale generale ed è gestito a livello regionale.

I contributi obbligatori dei lavoratori subordinati (ad esempio per il diritto alla pensione, all'indennità di disoccupazione o di malattia) vengono calcolati in percentuale sulla retribuzione e le aliquote sono stabilite dalla legge. L'aliquota applicabile dipende in ogni caso dal settore, dalla tipologia contrattuale, dalla qualifica professionale del lavoratore, dal numero dei dipendenti, dalla collocazione territoriale dell'impresa. Il datore di lavoro è l'unico responsabile del versamento dei contributi propri e di quelli dei suoi dipendenti all'ente di sicurezza sociale competente. Tali contributi sono in genere versati con cadenza mensile.

¹ Predisposto dall'INPS e dalla Fondazione Giacomo Brodolini



Per ciò che concerne i lavoratori autonomi (con l'eccezione dei liberi professionisti iscritti a specifiche casse private, che possono regolarsi autonomamente, nei limiti previsti dalla legge), i contributi sono calcolati in base al reddito da lavoro denunciato ai fini dell'imposta sul reddito per l'anno al quale il contributo si riferisce. Specifiche agevolazioni sono previste sulle aliquote di determinate categorie di lavoratori, come i familiari di un lavoratore autonomo che partecipano attivamente all'attività lavorativa, coltivatori diretti, mezzadri e coloni.

In merito al regime pensionistico pubblico, è necessario sottolineare che, attualmente, vigono tre diversi sistemi di calcolo, tutti a ripartizione, a seconda dell'anzianità maturata dai lavoratori rispetto alle riforme del 1992, 1995 e 2011: sistema dipendente dalle retribuzioni (retributivo), sistema misto (*pro-rata*) e sistema dipendente dai contributi (contributivo).

La riforma delle pensioni del 1995 ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della pensione di vecchiaia, cioè il sistema basato sui contributi versati (contributivo o "a contribuzione definita"), applicato a tutti i lavoratori che si sono assicurati per la prima volta a partire dal 1° gennaio 1996.

Tale sistema prevede che i contributi siano versati sul conto assicurativo di ciascun lavoratore e siano calcolati sulla base di un'aliquota definita: 33% del reddito lordo per i lavoratori subordinati, 20% per i lavoratori autonomi (che aumenterà gradualmente al 24% nel 2018), 27,72% per i lavoratori atipici che sono iscritti alla cosiddetta Gestione separata (che arriverà al 33,72% nel 2018). I contributi versati confluiscono su conti nozionali individuali e sono adeguati annualmente a un tasso pari alla variazione media del prodotto interno lordo nominale con riferimento al quinquennio precedente. Al momento del pensionamento e per calcolare l'ammontare della rata annua, il montante contributivo sarà moltiplicato per un coefficiente di trasformazione correlato all'età del lavoratore alla data della richiesta del trattamento pensionistico.

I coefficienti di trasformazione dipendono dalla speranza di vita media della popolazione al raggiungimento dell'età pensionabile (tenendo in considerazione la possibilità di lasciare una pensione ai superstiti) e sono aggiornati ogni tre anni e dal 2019 ogni due anni in linea con le proiezioni demografiche ufficiali fornite dall'ISTAT. Le pensioni liquidate con il sistema contributivo non sono integrabili al minimo. Per gli anziani a basso reddito è previsto un assegno sociale che viene erogato a coloro che hanno raggiunto una data età (attualmente 66 anni) e che prescindono da qualsiasi versamento contributivo.

Il sistema retributivo si applica ai lavoratori assicurati che, al 31 dicembre 1995, abbiano già maturato un'anzianità contributiva di almeno 18 anni. Per ciascun anno di contributi versati, spetta una quota pari al 2% della retribuzione media sulla base della quale viene calcolata la pensione. Per i redditi che superano un determinato tetto sono previste aliquote decrescenti. La pensione massima si raggiunge con 40 anni di contribuzione. In seguito alla riforma del 2011, i lavoratori iscritti al sistema retributivo riceveranno una prestazione calcolata secondo le regole previste dal sistema contributivo per gli anni di anzianità successivi al 2012.

Parallelamente esiste un sistema misto o *pro-rata*. Per i lavoratori che, al 31 dicembre 1995, non abbiano maturato un'anzianità contributiva di 18 anni, il calcolo della pensione viene effettuato con il sistema retributivo per la quota corrispondente all'anzianità maturata fino al 31 dicembre 1995, e con il sistema contributivo per la quota corrispondente ai contributi assicurativi maturati a partire dal 01° gennaio 1996.

Solo per i lavoratori iscritti al sistema retributivo e a quello *pro rata*, le pensioni corrisposte possono essere integrate fino al raggiungimento dell'importo della pensione minima. Tale diritto al trattamento minimo è, tuttavia, soggetto ad analisi del livello reddituale.



Le pensioni sono indicizzate al tasso di inflazione, possono essere combinate tra reddito da lavoro subordinato e reddito da lavoro autonomo, sono soggette a tassazione secondo la normativa vigente per le imposte sul reddito e non godono di agevolazioni specifiche.

È evidente che, a partire dal 1992, una serie infinita di riforme (1992, 1993, 1995, 1997, 2004, 2005, 2007, 2009, 2010, 2011) ha trasformato radicalmente il regime pensionistico italiano, modificando numerosi parametri basilari del sistema pubblico – la formula di calcolo, il meccanismo di indicizzazione, i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia e alla pensione anticipata – e cercando di promuovere lo sviluppo di un programma professionale privato e personale.

Le riforme hanno portato il regime previdenziale pubblico, che attualmente è ancora a ripartizione, dalla formula di tipo retributivo a quella di tipo contributivo; la soglia dell'età pensionabile è stata notevolmente innalzata e ulteriori aumenti sono previsti nei prossimi anni per gli adeguamenti alla speranza di vita; il tradizionale sistema pensionistico mono-pilastro si è convertito in sistema multi-pilastro, sebbene quello pubblico continui a essere, ad oggi, quello predominante.

I cambiamenti più rilevanti sono stati introdotti dalla nuova riforma delle pensioni, varata dal Governo Monti alla fine del 2011 con lo scopo di ottenere risparmi immediati sulla spesa previdenziale mediante un aumento significativo dell'età pensionabile.

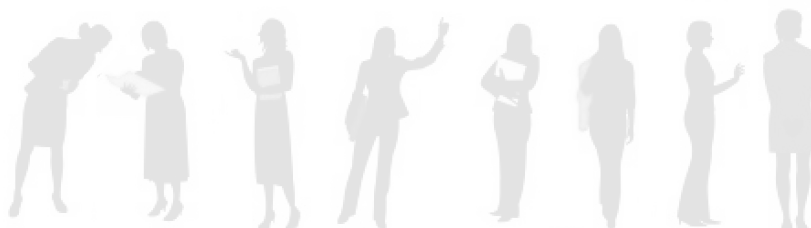
In particolare, da un lato la riforma ha previsto un aumento dell'età pensionabile per le donne del settore privato da 60 a 62 anni nel 2012, con un ulteriore innalzamento graduale a 66 anni nel 2018, mentre per gli uomini l'età pensionabile è fissata a 66 anni nel 2012. Dall'altro, sono stati anche introdotti requisiti molto più rigidi per la pensione anticipata. Infatti, a partire dal 2012, la pensione anticipata (che prevede disincentivi per chi chiede la pensione prima dei 62 anni) è possibile soltanto avendo accumulato un'anzianità contributiva di 41 anni per le donne e 42 per gli uomini.

In linea con le precedenti misure, la riforma ha confermato che l'età pensionabile e l'anzianità contributiva saranno innalzate in quanto soggette all'adeguamento alla speranza di vita. Da ciò si deduce che entro il 2040 (vale a dire quando andranno in pensione i primi appartenenti al sistema contributivo) l'età pensionabile effettiva raggiungerà i 69 anni e l'anzianità contributiva per la pensione anticipata sarà di 44 anni per le donne e 45 per gli uomini.

Per quanto riguarda le pensioni private, è opportuno sottolineare che già dal 1993 i politici italiani hanno incoraggiato lo sviluppo di pilastri complementari a capitalizzazione per compensare i tagli apportati al sistema pensionistico pubblico. Tali fondi prevedono un'adesione libera e volontaria, sono gestiti a capitalizzazione ed erogano quasi esclusivamente prestazioni a contribuzione definita.

Esistono tre diverse tipologie di forma pensionistica complementare: i fondi chiusi (collettivi e occupazionali, CPF), i fondi aperti (OPF) e i piani pensionistici individuali (PIP). I fondi chiusi nascono dalla contrattazione collettiva, sono perciò gestiti da sindacati e datori di lavoro e non sono a scopo di lucro. I fondi aperti sono istituiti e gestiti da banche, società di investimento e di assicurazione. L'adesione ai fondi aperti, invece, può avvenire in forma individuale o collettiva. Inoltre, a partire dal 2000, i piani pensionistici individuali (PIP) possono essere realizzati attraverso la sottoscrizione di assicurazioni sulla vita.

La riforma del 2005 (entrata in vigore nel 2007) ha introdotto la formula del “silenzio assenso”



per il trasferimento del TFR ai fondi aggiuntivi, con lo scopo di incentivare lo sviluppo delle pensioni complementari attraverso la devoluzione volontaria del TRF: così, ad esempio, se un lavoratore non dichiara le sue volontà in un periodo di 6 mesi, il suo TFR (ma non lo stock già accumulato dalle imprese) è trasferito automaticamente al fondo complementare di riferimento. Tuttavia, soltanto la scelta della destinazione a un dato fondo è irreversibile, per cui anche una volta trascorsi i 6 mesi, i lavoratori possono sempre decidere di devolvere il TFR a un fondo privato. Inoltre, la riforma prevede anche la possibilità di trasferire il proprio TFR a qualsiasi tipo di fondo (chiuso, aperto o PIP), ma i contributi aggiuntivi di datori di lavoro o lavoratori appartenenti a una data categoria contrattuale possono essere destinanti esclusivamente ai fondi collettivi, il che rappresenta un grande vantaggio per i fondi chiusi.

Quindi, le varie riforme hanno dato vita a una struttura pensionistica caratterizzata da un pilastro pubblico a contribuzione definita e da un complesso sistema di forme pensionistiche complementari, anche se quest'ultimo risulta ancora poco sviluppato in termini di copertura effettiva e di tassi di utilizzo.

Stando agli ultimi dati, il tasso di utilizzo di tali sistemi è ancora piuttosto limitato: sono circa 2.850.000 coloro che hanno aderito ai fondi aperti o a quelli chiusi e dal 2008 ad oggi il tasso di crescita del numero delle adesioni è quasi pari a zero. I lavoratori sembrano prediligere i piani pensionistici individuali (PIP), dato che al momento 1,9 milioni di individui hanno sottoscritto un piano pensionistico, con un tasso di crescita di circa il 10% annuo. Le adesioni totali ai regimi complementari, compresi i fondi preesistenti, ammontano così a 5,4 milioni su quasi 23 milioni di lavoratori.

In Italia, le pensioni ai superstiti spettano ai familiari del lavoratore deceduto. Ci sono due tipi di pensione ai superstiti che differiscono per lo status professionale del deceduto alla data della morte: una pensione di reversibilità se il pensionato deceduto era titolare di una pensione diretta, e una pensione indiretta se il lavoratore deceduto, alla data della morte, non era titolare di una pensione diretta ma possedeva i requisiti assicurativi e contributivi previsti per ottenere l'assegno ordinario di invalidità o per la pensione di inabilità, ovvero quelli richiesti per la pensione di vecchiaia. La prestazione di pensione ai superstiti riguarda tutti i dipendenti del settore privato, mentre sono previsti regimi specifici per coltivatori diretti, coloni e mezzadri, artigiani e commercianti. Non sono contemplate esenzioni dall'obbligo assicurativo.

Tutti i lavoratori subordinati, nonché alcune categorie di lavoratori autonomi (coltivatori diretti, mezzadri e coloni, artigiani e commercianti) sono coperti dall'assicurazione contro il rischio di invalidità e hanno diritto alla relativa pensione. Per i lavoratori autonomi le regole variano notevolmente in funzione della categoria professionale di appartenenza. Le prestazioni d'invalidità erogate sono di due tipi: 1) assegno ordinario d'invalidità e 2) pensione di inabilità. Possono beneficiare di tali prestazioni i lavoratori con 5 anni di contribuzione, 3 dei quali maturati negli ultimi 5 anni. In caso di invalidità professionale, dovuta a ragioni di servizio o a infortunio sul lavoro, non è previsto alcun periodo minimo di contribuzione.

È considerato invalido l'assicurato la cui capacità al lavoro (in occupazioni confacenti alle sue attitudini) risulti ridotta, a seguito di una malattia fisica o mentale, in modo permanente di almeno 2/3. È considerato, invece, inabile l'assicurato o il titolare di un assegno ordinario di invalidità che, in seguito a una malattia fisica o mentale, si trovi nell'impossibilità assoluta e permanente di svolgere qualsiasi attività professionale.

Le prestazioni di invalidità si basano sui sistemi di assicurazione sociale obbligatoria, finanziati



tramite i contributi assicurativi dei lavoratori dipendenti, con erogazioni a carattere retributivo che variano a seconda dei contributi versati e del tempo di assicurazione. Regimi speciali sono, invece, previsti per i lavoratori autonomi. Non sono contemplate esenzioni dall'obbligo assicurativo.

Laddove l'invalidità sia causata da infortunio sul lavoro o da malattia professionale, l'INPS eroga l'assegno ordinario d'invalidità che però non è cumulabile con la rendita INAIL (Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro) per infortunio sul lavoro o malattia professionale, riconosciuta per la stessa causa.

Tutti coloro che svolgono determinate attività lavorative che per la legge italiana possono dar vita a infortuni o malattie professionali, sono assicurati contro tali rischi e hanno diritto a prestazioni economiche nel caso si verifichino tali eventi dannosi. Le prestazioni in natura o in denaro sono erogate da un sistema di assicurazione sociale (obbligatoria per i lavoratori subordinati e per alcune categorie di lavoratori autonomi) che è finanziato dai contributi dei datori di lavoro e dei lavoratori autonomi. Possono essere esenti da tale obbligo assicurativo alcune categorie di lavoratori autonomi, quali avvocati e liberi professionisti, gli appartenenti alle Forze Armate, alle Forze di Polizia o al comparto dei Vigili del Fuoco.

Inoltre, in Italia, le indennità di malattia sono prestazioni soggette a limiti reddituali erogate ai lavoratori in caso di malattia mediante un sistema di assicurazione sociale obbligatoria. La somma di tali indennità non è di norma definita, ma esse sono corrisposte al lavoratore sotto forma di prestazioni sostitutive della retribuzione dallo stesso datore di lavoro. Non sono altresì richiesti specifici periodi di lavoro o contribuzione per poterne beneficiare.

Anche le prestazioni di maternità o paternità sono erogate mediante un sistema di assicurazione sociale obbligatoria. Per le madri che svolgono un lavoro subordinato – o, eventualmente, i padri – la legge prevede l'obbligo/diritto di usufruire di un congedo retribuito di maternità (paternità) di cinque mesi. Per quanto riguarda il congedo parentale, entrambi i genitori (se lavoratori subordinati) hanno il diritto di assentarsi dal lavoro, anche contemporaneamente, nei primi 8 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo massimo di 11 mesi.

Le indennità di disoccupazione (soggette a limiti di reddito) sono finanziate tramite appositi contributi versati dai datori di lavoro. In realtà, non esiste al momento un sistema assicurativo specifico o la possibilità di assicurarsi volontariamente contro la disoccupazione. I lavoratori autonomi e parasubordinati non sono coperti dai sussidi di disoccupazione (con la sola eccezione di alcune piccole categorie di lavoratori parasubordinati).

La riforma del mercato del lavoro approvata dal Parlamento nell'estate 2012 apporta delle modifiche sostanziali in materia di disoccupazione. È abolito l'assegno di mobilità e variano la durata e l'importo delle prestazioni. L'indennità di disoccupazione ordinaria è sostituita dall'assicurazione sociale per l'impiego (ASPI) e si applicherà a tutti i lavoratori iscritti all'INPS con almeno 2 anni di anzianità assicurativa e almeno 52 settimane di lavoro negli ultimi due anni antecedenti la cessazione dell'attività. L'ASPI sarà erogata per 12 mesi (18 mesi per i lavoratori aventi più di 55 anni d'età) con tassi di sostituzione pari a circa il 75% (60% a partire dal settimo mese) e prevedrà anche un aumento dell'importo lordo mensile. Inoltre, l'indennità di disoccupazione con requisiti ridotti sarà sostituita dalla cosiddetta Mini ASPI, rivolta ai lavoratori con almeno 13 settimane di contribuzione. La misura sarà calcolata in maniera identica all'ASPI, ma sarà erogata mensilmente per un massimo di 6 mesi, ossia un numero di settimane pari alla metà delle settimane di contribuzione negli ultimi 12 mesi.



In aggiunta a ciò, in Italia esistono due tipi di cassa integrazione (ordinaria e straordinaria). La Cassa Integrazione Guadagni spetta agli operai e ai quadri delle imprese industriali, comprese quelle appartenenti al settore edile e lapideo, e delle imprese artigiane che vengono a trovarsi in situazione di contrazione o sospensione dell'attività lavorativa a causa di difficoltà derivanti da situazioni temporanee di mercato. La cassa integrazione straordinaria – autorizzata dal Ministro del Lavoro – mira a fornire un sostegno al reddito degli operai di imprese industriali che interrompono le attività per riorganizzazione, ristrutturazione e riconversione aziendale. Essa è concessa anche alle imprese commerciali, alle imprese di navigazione e trasporto e alle agenzie di viaggio e turismo con più di 50 dipendenti. Tutte le suddette imprese hanno accesso alla cassa integrazione purché abbiano avuto più di 15 dipendenti nei 6 mesi precedenti la data di presentazione della richiesta. Sarà corrisposta per un massimo di 12 mesi per le crisi aziendali, per un massimo di 18 mesi per i fallimenti o i commissariamenti e per un massimo di 24 mesi, che può essere prorogato ulteriormente, in caso di ristrutturazione aziendale. Ai cassaintegrati viene corrisposto l'80% della retribuzione che sarebbe loro spettata per le ore di lavoro non prestate.

Per ciò che concerne il sostegno alla famiglia, tutti i lavoratori pubblici e privati, i pensionati da lavoro dipendente e coloro che beneficiano di una prestazione di previdenza sociale hanno diritto agli assegni familiari. L'importo è determinato dal numero dei componenti e dal reddito del nucleo familiare.

Purtroppo, il sistema normativo nazionale italiano non contempla eventuali misure di sostegno socio-economico a favore di soggetti o famiglie in situazioni di difficoltà. Spetta, piuttosto, ai comuni, conformemente con le leggi regionali e in base alle risorse di bilancio disponibili, attivare politiche di intervento sociale sul proprio territorio. Poiché la garanzia di tali prestazioni compete agli enti locali, la normativa nazionale non fornisce le condizioni e i requisiti richiesti per la concessione dei benefici. La prestazione può essere concessa in denaro o in natura (come nel caso degli interventi degli assistenti sociali). Infine, non sono previsti determinati requisiti di nazionalità; in genere è richiesto di risiedere nella regione o nel comune che eroga la prestazione.

2.1.2. Applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009

È noto che i nuovi regolamenti europei offrono una versione rivista dei principi generali, soprattutto del principio di assimilazione. In Italia, per incentivare la libera circolazione dei lavoratori nell'UE, le istituzioni hanno già intrapreso delle azioni volte a individuare i casi effettivi in cui l'applicazione del principio di assimilazione potrebbe incidere sulle concessioni delle prestazioni sociali previste da tali regolamenti.

Le misure più rilevanti introdotte a tal fine sono le seguenti:

- I periodi di servizio militare prestato in un altro Stato Membro sono accreditati come contributi figurativi.
- Le pensioni ai superstiti possono essere erogate ai figli anche quando questi ultimi si trovano in un altro Stato Membro per motivi di studio.
- I redditi percepiti in un altro Stato Membro sono considerati per il calcolo delle soglie di reddito previste per l'accesso alle prestazioni di tipo non contributivo garantite dal sistema italiano.



- In alcuni casi, la cessazione dell'attività lavorativa in un altro Stato Membro equivale alla fine dell'attività in Italia dando, quindi, accesso alla pensione.

Tuttavia, sono anche altre le situazioni che richiedono una modifica delle leggi attuali al fine di soddisfare pienamente le disposizioni dell'Articolo 5 del Regolamento (CE) n° 883/2004. Tali situazioni sono già state individuate e il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali è al lavoro per introdurre i cambiamenti necessari.

Uno degli obiettivi principali dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 è stato quello di semplificare e aggiornare le disposizioni in materia di portabilità dei diritti di sicurezza sociale. Tale obiettivo sembra essere stato correttamente raggiunto.

In particolare, la semplificazione più rilevante riguarda il fatto che i nuovi regolamenti si applicano a tutti i lavoratori dell'UE, indipendentemente dal loro status lavorativo. Non è, perciò, più necessario dover distinguere tra lavoratore subordinato, lavoratore autonomo e tutte le altre categorie di assicurati. Un'ulteriore importante semplificazione concerne l'esportabilità dell'indennità di disoccupazione.

Inoltre, quando il progetto EESSI (Scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale) diventerà pienamente operativo, consentirà di semplificare sensibilmente la gestione amministrativa delle pratiche riguardanti i lavoratori migranti. Attualmente, per affrontare in maniera efficace le modifiche procedurali e legali in corso, le istituzioni italiane hanno intrapreso azioni e strategie volte ad avviare l'utilizzo di un sistema di trasmissione elettronica dei dati e hanno sviluppato una strategia nazionale di sinergia e coordinamento tra tutti gli istituti di sicurezza sociale e gli Access Point nazionali. Gli Access Point per l'Italia sono: il Ministero della Salute, per tutte le istituzioni competenti in materia di assistenza sanitaria; l'INAIL, per le prestazioni in materia di infortuni sul lavoro e malattie professionali; l'INPS, per le prestazioni pensionistiche, di disoccupazione e a sostegno del reddito.

L'Italia è uno dei sei paesi europei in cui è in corso la sperimentazione del nuovo sistema elettronico del progetto EESSI ed è, perciò, a conoscenza dei risultati raggiunti in ognuno di questi Paesi.

Tuttavia, ad oggi l'Italia non presenta i requisiti per poter aderire alla rete EESSI, sia a livello generale sia settore per settore, in quanto gli obblighi dettati dalla DG occupazione in materia di fornitura dei software, specificità tecniche, flussi di lavoro e formulario elettronico SED, non sono ancora stati rispettati. Inoltre, non è pervenuta nessuna risposta alle osservazioni e ai suggerimenti proposti dai sei paesi in sperimentazione.

In merito all'attuale fase transitoria, è opportuno far notare che la coesistenza di formulari elettronici (Eforms) e formulari cartacei (Paper Sed) rischia soltanto di ostacolare i lavori.

A oggi, in attesa dell'implementazione del formulario elettronico SED, le istituzioni italiane preferiscono continuare a utilizzare i vecchi formulari elettronici anziché usare i nuovi. L'unico settore in cui sono utilizzati i nuovi moduli è quello riguardante le prestazioni a sostegno del reddito (indennità di disoccupazione, maternità, malattia e assegni familiari). Ad ogni modo, considerate le difficoltà riscontrate nella compilazione dei Paper Sed, è stata data la possibilità di continuare a usare i vecchi formulari elettronici, gli unici utilizzati nel settore pensionistico.



2.1.3. Limitazioni alla libertà di circolazione dei lavoratori

Limitazioni procedurali alla portabilità delle prestazioni sociali dovute a vincoli economici

In Italia esistono limitazioni procedurali alla portabilità delle prestazioni di previdenza sociale a causa dell'applicazione parziale del Regolamento n° 883/2004. Inoltre, relativamente ai “vincoli economici”, bisogna osservare che ora il regime pensionistico pubblico italiano si basa su una formula a contribuzione definita. Tale sistema si fonda anche sulla neutralità attuariale e, a livello individuale, la pensione non è altro che il risultato dei contributi versati. Perciò, con un sistema pensionistico che è lo “specchio” delle esperienze concrete del mondo del lavoro e con un sistema di calcolo interamente a contribuzione definita, è chiaro che i lavoratori migranti non sono incentivati né disincentivati a spostarsi per un dato periodo della propria vita professionale (all’inizio, alla fine o per un rapido aumento salariale), per “sfruttare” la generosità del diverso regime pensionistico.

In linea generale, l'Italia applica le norme comuni che assicurano la fruizione delle prestazioni sociali. Tali norme si basano su quattro principi:

- Il lavoratore che si sposta all'interno dell'Europa è sempre coperto dalle normative di un singolo Stato Membro: generalmente, se si esercita una professione, è il paese in cui si lavora; se non si esercita alcuna attività professionale, è il paese di residenza.
- Il principio della parità di trattamento garantisce che il lavoratore abbia gli stessi diritti e doveri dei cittadini del paese in cui è assicurato.
- Se necessario, i periodi assicurativi acquisiti in un altro paese dell'UE possono essere presi in considerazione per la concessione di una prestazione.
- Le prestazioni in denaro possono essere “esportate” qualora egli viva in un paese differente da quello in cui è assicurato.

Il lavoratore può fare riferimento alle disposizioni UE in materia di coordinamento della sicurezza sociale nei 27 Stati Membri dell'Unione, compresi Norvegia, Islanda, Liechtenstein (SEE) e Svizzera (ossia in 31 paesi) anche se le prestazioni di previdenza sociale sono regolate da norme diverse.

Le prestazioni di malattia in denaro (ossia quei benefici che di norma sostituiscono una retribuzione sospesa per malattia) sono sempre erogate ai sensi della normativa vigente nel paese in cui il soggetto è assicurato, a prescindere dal luogo di residenza o di soggiorno. Quando un lavoratore si sposta in un altro paese dell'Unione Europea², ogniqualvolta sia necessario soddisfare determinate condizioni per avere diritto alla prestazione di malattia, gli Istituti di competenza (ossia gli Enti del paese in cui il soggetto è assicurato) devono tenere in considerazione i periodi di copertura assicurativa, di residenza o di lavoro accumulati in conformità con la normativa vigente nei suddetti paesi dell'UE. Ciò garantisce di non perdere la propria copertura assicurativa per malattia qualora l'assicurato dovesse cambiare lavoro o trasferirsi in un altro stato.

Le disposizioni di coordinamento coprono le prestazioni di maternità e quelle di paternità

² In questa sezione, gli altri quattro stati in cui si applicano le disposizioni per il coordinamento della sicurezza sociale (Norvegia, Islanda, Liechtenstein e Svizzera) sono compresi nella definizione di “paesi dell'UE”.



assimilate. Di norma, le prestazioni in denaro vengono sempre erogate in conformità con la normativa vigente nel paese in cui il soggetto è assicurato, a prescindere dal luogo di residenza o soggiorno. Le prestazioni in natura (ossia le cure mediche, i farmaci e il ricovero in ospedale) sono fornite in base alla legislazione del proprio paese di residenza come se si fosse assicurati in tale paese.

Per ciò che concerne le prestazioni di invalidità, gli istituti previdenziali competenti del paese in cui si è fatta richiesta di pensione di invalidità dovranno prendere in considerazione i periodi di assicurazione o di residenza accumulati ai sensi della normativa vigente in un altro paese dell'Unione Europea, qualora ciò risulti necessario per poter beneficiare delle prestazioni di invalidità. Esse verranno corrisposte indipendentemente dal luogo di residenza o di soggiorno all'interno dell'Unione Europea. I controlli amministrativi e gli esami medici necessari verranno regolarmente eseguiti dall'istituto competente nel paese di residenza. Ciascun paese applica i propri criteri nazionali nel determinare il grado di invalidità. È pertanto possibile che, in alcuni paesi, a una persona venga riconosciuto un grado di invalidità del 70%, mentre ai sensi della normativa di un altro paese lo stesso soggetto può non risultare invalido. Ciò deriva dal fatto che i sistemi di previdenza sociale nazionali non sono armonizzati tra loro ma soltanto coordinati dalle disposizioni dell'Unione Europea.

Le disposizioni dell'Unione Europea in materia di pensioni di vecchiaia riguardano esclusivamente i regimi pensionistici pubblici e non quelli aziendali, professionali o individuali privati. Tali disposizioni garantiscono che:

- Ciascun paese dell'Unione Europea in cui un soggetto abbia sottoscritto un'assicurazione tuteli la sua posizione previdenziale fino al raggiungimento dell'età pensionabile.
- Ciascun paese dell'Unione Europea in cui il soggetto è assicurato, s'impegna a corrispondere la pensione di vecchiaia al raggiungimento dell'età pensionabile. L'importo che l'assicurato percepirà da ciascuno Stato Membro dipenderà dalla durata della copertura assicurativa concessa in ogni stato.
- La pensione sia corrisposta all'assicurato in qualsiasi paese dell'Unione Europea in cui risiede.
- L'assicurato deve presentare domanda presso l'ente previdenziale del paese dell'Unione Europea in cui vive, a meno che non vi abbia mai svolto alcuna attività lavorativa. In tal caso, l'assicurato deve presentare domanda nell'ultimo paese in cui ha lavorato.

In genere, le norme che si applicano alle pensioni per i coniugi superstiti o per gli orfani e alle indennità in caso di morte sono le stesse applicate alle pensioni di invalidità e di vecchiaia. Nello specifico, le pensioni ai superstiti e le indennità in caso di morte devono essere erogate senza alcuna riduzione, modifica o sospensione, indipendentemente dal paese di residenza del coniuge superstite nell'Unione Europea.

Le disposizioni dell'Unione Europea in merito alle prestazioni in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale sono molto simili a quelle concernenti le prestazioni dell'assicurazione malattia. All'interno dell'Unione Europea, se il lavoratore risiede o soggiorna in un paese diverso da quello in cui è stata sottoscritta l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, normalmente ha diritto a ricevere l'assistenza sanitaria necessaria in caso di infortunio sul lavoro o malattia professionale nel paese in cui si trova; in linea di principio, le prestazioni in denaro sono erogate dall'Ente presso il quale è stata stipulata l'assicurazione, anche



se il lavoratore risiede o soggiorna in un altro paese. Ogniquale sia necessario soddisfare determinate condizioni per avere diritto alle prestazioni previste in caso di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, l'Istituto del paese in cui il soggetto è assicurato deve tenere in considerazione i periodi di copertura assicurativa, di residenza o lavoro accumulati ai sensi della normativa vigente in un altro paese dell'Unione Europea. Ciò garantisce il mantenimento della propria copertura assicurativa anche se l'assicurato cambia lavoro o si trasferisce in un altro Stato.

Le caratteristiche e gli importi delle prestazioni familiari variano notevolmente da un Paese all'altro. È pertanto importante sapere quale Stato è responsabile dell'erogazione di tali prestazioni e quali sono le condizioni per beneficiarne. I Paesi responsabili dell'erogazione delle prestazioni familiari devono prendere in considerazione i periodi assicurativi accumulati ai sensi della normativa vigente in un altro Paese dell'Unione Europea, qualora ciò risulti necessario a soddisfare i requisiti previsti per avere diritto alle prestazioni. Se una famiglia ha diritto a prestazioni in più paesi ai sensi della rispettiva normativa, riceverà, in linea di principio, l'importo più elevato previsto dalla normativa di uno di questi paesi. In altri termini, è come se tutti i componenti della famiglia risultassero residenti e assicurati nello stato con la normativa più vantaggiosa.

Relativamente alle prestazioni di disoccupazione, è generalmente lo Stato membro in cui il lavoratore svolge la propria attività a essere responsabile della concessione di tali indennità. Per i lavoratori frontalieri e transfrontalieri che hanno mantenuto la propria residenza in uno Stato Membro diverso da quello in cui lavorano, si applicano speciali disposizioni. Il requisito di contribuzione può essere soddisfatto anche facendo valere i periodi di assicurazione o di occupazione completati in altri paesi dell'Unione Europea. L'assicurato in cerca di una nuova occupazione in un altro paese dell'Unione Europea ha la possibilità di esportare tali prestazioni per un periodo limitato di tempo a determinate condizioni.

Come le indennità di malattia, anche le prestazioni per l'assistenza a lungo termine rientrano nel campo di applicazione delle norme dell'UE sul coordinamento in materia di previdenza sociale. Le prestazioni in denaro per l'assistenza a lungo termine sono erogate in base alla normativa del paese in cui la persona interessata è assicurata, indipendentemente dal suo paese di residenza o di soggiorno. Le prestazioni in natura per l'assistenza a lungo termine sono fornite in base alla normativa del proprio paese di residenza o di soggiorno come se si fosse assicurati in tale paese.

Al contrario, le norme di coordinamento dell'UE si applicano soltanto alle prestazioni previdenziali e non a quelle di assistenza sociale. Per cui, le prestazioni speciali in denaro di carattere non contributivo, vengono erogate esclusivamente nel paese di residenza del beneficiario e, pertanto, non sono "esportabili".

Tali prestazioni sono:

- Pensioni sociali per persone sprovviste di reddito;
- Pensioni, assegni e indennità per mutilati e invalidi civili;
- Pensioni e indennità per sordomuti e ciechi civili;
- Integrazione delle pensioni al trattamento minimo;
- Integrazione dell'assegno di invalidità;
- Assegno sociale e maggiorazione sociale.



Interrelazione tra i regimi di sicurezza sociale pubblico e privato

In generale in Italia le prestazioni pensionistiche sono portabili tra i diversi regimi pubblici. Alcune limitazioni sono previste soprattutto per i liberi professionisti (avvocati, architetti, ecc.) che sono tenuti ad aderire alle casse previdenziali delle rispettive categorie professionali; altre difficoltà sussistono anche per i lavoratori più anziani iscritti al sistema retributivo, dato che prima della riforma 1992-1995 il sistema previdenziale pubblico era suddiviso in molteplici gestioni previdenziali corrispondenti alle diverse categorie professionali (manager, dipendenti delle poste, delle compagnie telefoniche o elettriche).

In questi casi, se un lavoratore nel corso della sua carriera professionale vuole trasferirsi da una gestione all'altra, può cumulare i propri contributi (la cosiddetta totalizzazione) senza alcun onere a suo carico purché sia in possesso di almeno 20 anni di contribuzione e sia iscritto da almeno 3 anni presso ogni gestione. In assenza di tali requisiti, il lavoratore può decidere di raccogliere i propri contributi in una singola gestione (la cosiddetta ricongiunzione), ma spesso con onere a suo carico.

Le norme dell'UE non garantiscono ancora la portabilità delle indennità pensionistiche derivanti da fondi complementari privati. La portabilità interna (vale a dire all'interno del medesimo paese) non risulta, comunque, particolarmente svantaggiosa. Questo perché in Italia il numero delle forme pensionistiche complementari è ancora alquanto ridotto e soprattutto perché tali indennità sono calcolate mediante la formula contributiva che, rispetto al sistema retributivo, le cui prestazioni dipendono dall'anzianità, rende più semplice il calcolo dei diritti acquisiti quando un soggetto si trasferisce da un fondo all'altro.

Alcune limitazioni sussistono, invece, per la scelta dei cosiddetti fondi occupazionali o chiusi. Tali fondi sono gestiti tramite la formula contributiva, ma i lavoratori possono aderirvi solo se appartenenti a una data azienda o categoria professionale. Possibili limitazioni alla libera mobilità possono derivare dai tempi di attesa (vale a dire i requisiti contributivi minimi necessari per acquisire i diritti alle prestazioni) e dai periodi minimi di permanenza (vale a dire i periodi di tempo richiesti prima che un assicurato possa esercitare pieni diritti sui suoi beni).

Di norma, i tempi di attesa per aver diritto alle prestazioni pensionistiche complementari ammontano a circa 5 anni di contribuzione. Tuttavia, in caso di un periodo di disoccupazione compreso tra i 12 e i 48 mesi, l'assicurato può riscuotere in anticipo fino al 50% del montante derivante dal fondo complementare.

Qualora la situazione di disoccupazione dovesse persistere da più di 48 mesi o l'assicurato dovesse presentare un'invalidità che riduce la sua capacità al lavoro a meno di un terzo, può essere riscosso in anticipo l'intero montante.

Il montante derivante dal fondo occupazionale può essere riscattato anche nel caso in cui l'assicurato perda i requisiti necessari per l'iscrizione a tale fondo, ossia quando ad esempio non è più dipendente di una data azienda o categoria. Ad ogni modo, data la gestione con metodo contributivo del fondo chiuso, l'assicurato può liberamente scegliere di conservare la sua contribuzione presso tale fondo (con la riscossione del montante al momento del pensionamento).

Le recenti riforme hanno ridotto i periodi minimi di permanenza: ad eccezione dei casi in cui l'assicurato perde i requisiti necessari per l'iscrizione (in cui il montante può essere riscosso



immediatamente), l'assicurato è libero di decidere di trasferire i propri contributi a un altro fondo individuale o occupazionale dopo almeno 2 anni di adesione.

Qualità delle informazioni disponibili.

Il nuovo sistema di coordinamento dei regimi previdenziali italiani evidenzia la necessità di fornire ai cittadini informazioni precise e accurate. A tale scopo, l'Istituto Nazionale di Previdenza Sociale (INPS) ha aggiunto al suo sito web una specifica sezione rivolta ai lavoratori migranti che offre informazioni su requisiti e diritti alle prestazioni e contiene, in una sottosezione dedicata, i nuovi Regolamenti europei, oltre a informazioni dettagliate sui diversi tipi di prestazioni di cui possono beneficiare i lavoratori migranti europei.

All'interno di tale sezione, è possibile anche consultare on line o scaricare guide pratiche tematiche.

La sezione tematica rivolta ai lavoratori migranti è consultabile sul sito web www.inps.it.

In accordo con le attività ipotizzate dal progetto SSE-Move, è stata istituita, all'interno della sezione sui lavoratori migranti del sito, una apposita area dedicata al progetto disponibile in inglese e nelle diverse lingue dei partner (IT, EN, RO, HU, CZ, PL). In tale area sono descritti i requisiti richiesti ai lavoratori migranti per aver diritto a qualsiasi tipo di prestazione sociale e alcune simulazioni di storie contributive dei lavoratori migranti provenienti in Italia dagli altri paesi partner, insieme a tutti i documenti prodotti durante le attività svolte. Il sito dedicato ospita anche link ad altri siti web, utili per la realizzazione di strategie di cooperazione e informazione in materia di sicurezza sociale nei paesi partner o in tutta Europa. Tale area è consultabile seguendo il percorso:

WWW.INPS.IT>INFORMAZIONI>SOCIAL SECURITY ON THE MOVE

2.2. Country report: Ungheria³

2.2.1. Caratteristiche del sistema nazionale di previdenza sociale

Il sistema previdenziale ungherese offre protezione per malattia, maternità, vecchiaia, modificata capacità di lavoro, superstiti, istruzione dei figli e disoccupazione.

Tutte le persone che svolgono attività remunerative e quelle con status equivalente sono assicurate contro tutti i rischi. In tale categoria figurano i lavoratori subordinati (ivi inclusi quelli dell'amministrazione pubblica), i lavoratori autonomi (ivi inclusi i membri delle società cooperative), molti gruppi di persone con status equivalente, persone che ricevono un sostegno al reddito, sussidi di disoccupazione e aiuto nella ricerca d'occupazione.

Tutti sono automaticamente iscritti a un regime di previdenza sociale dal momento dell'inizio della vita lavorativa in Ungheria e non sono esentati dall'assicurazione obbligatoria. I lavoratori autonomi effettuano la registrazione personalmente, mentre i datori di lavoro registrano i propri dipendenti presso il competente ufficio tributario locale e ufficio finanziario e/o presso gli enti competenti di previdenza sociale, qualora necessario. I datori di lavoro e i lavoratori pagano i contributi. Qualsiasi persona che volontariamente

³ Predisposto da ONYF



sottoscrive un regime di previdenza sociale può siglare un accordo con il competente istituto di previdenza sociale.

Il cambiamento principale del regime di previdenza sociale ungherese, che riguarda circa 3 milioni di assicurati, è rappresentato dal fatto che, ai sensi della Legge competente, a partire dal 3 novembre 2010, l'adesione al secondo pilastro non è più obbligatoria. Fino al 1° marzo 2011, la Legge prevedeva la possibilità per gli assicurati a titolo obbligatorio nel primo e secondo pilastro del regime previdenziale di scegliere tra rimanere nel primo pilastro o restare esclusivamente nel secondo pilastro su base volontaria. In quest'ultimo caso, le persone che rimangono solamente nel secondo pilastro non acquisiscono più diritti sulla base del primo pilastro, in seguito alla decisione presa, ma i diritti che hanno acquisito in precedenza non vengono persi. Il regime obbligatorio rimane prevalentemente pubblico. L'Ungheria è ritornata al regime previdenziale basato su due pilastri, caratterizzato da un regime obbligatorio di previdenza sociale da una parte e da un sistema di risparmio volontario dall'altra parte.

Le persone economicamente inattive che risiedono in Ungheria possono volontariamente versare una somma in soluzione unica al fine di essere coperte contro rischi di malattia.

In Ungheria esistono cinque sezioni principali di previdenza sociale. Le pensioni e i servizi sanitari sono classificati come assicurazione sociale. Le altre tre sezioni sono l'assicurazione contro la disoccupazione, il sistema di sostegno alla famiglia e il sistema di assistenza sociale che rientrano nell'ambito del regime di previdenza sociale.

La gestione, l'organizzazione e l'amministrazione del regime di previdenza sociale ungherese sono centralizzati, mentre sono decentralizzati i servizi relativi alle prestazioni sociali.

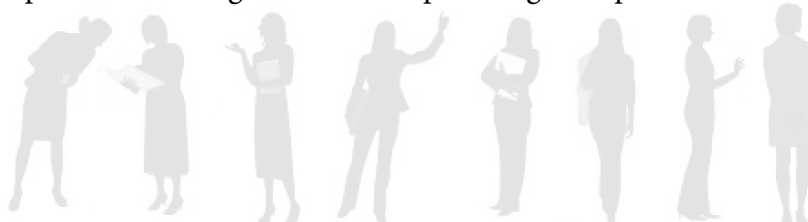
Assicurazione di vecchiaia (pensione di vecchiaia e pensione ai superstiti)

L'assicurazione di Vecchiaia Regolamentare è stata globalmente riformata nel 1997. La nuova legge sulla pensione di previdenza sociale è entrata in vigore il 1° gennaio 1998. Originariamente il sistema prevedeva due pilastri. In seguito alla riforma, il primo pilastro è rimasto un regime previdenziale obbligatorio statale, gestito pubblicamente e finanziato sulla base di un regime a ripartizione. È attualmente controllato dal Ministero delle Risorse Umane e gestito dall'Amministrazione Centrale della Previdenza Nazionale (CANPI) e dalle direzioni per la previdenza degli uffici governativi locali. La Direzione per il Pagamento delle Pensioni, uno speciale ente affiliato all'Amministrazione Centrale della Previdenza Nazionale, è in sostanza responsabile per il versamento di tutti i tipi di pensioni statali (a esclusione quindi delle prestazioni erogate sulla base delle pensioni del secondo pilastro). Il regime obbligatorio rimane prevalentemente pubblico.

Fino al novembre 2012, il regime regolamentare di previdenza privata rientrava nel secondo pilastro del sistema. La maggior parte dei contributi previdenziali venivano versati sotto forma di contributo d'adesione a un fondo pensione privato che si impegnava a corrispondere un pagamento unico o un'indennità mensile simile alla pensione sulla base delle condizioni del contratto di adesione.

Come indicato nell'introduzione, nel 2010 l'Ungheria è tornata al sistema previdenziale a due pilastri, basato su un sistema obbligatorio di previdenza sociale da una parte e su un sistema di risparmio volontario dall'altra. Il resto del secondo pilastro è volontario a partire dal 3 novembre 2010, finanziato a capitalizzazione e gestito da diversi fondi pensione privati autorizzati e indipendenti che sono controllati dall'Autorità Ungherese di Vigilanza Finanziaria.

L'assicurazione previdenziale regolamentare copre le seguenti prestazioni:



- Pensione di vecchiaia;
- Pensione anticipata per donne con almeno 40 anni di lavoro;
- Pensione ai superstiti;
- Pensioni ai superstiti connesse agli infortuni.

A partire dal 1° gennaio 2012, il regime di pensione di invalidità è stato chiuso e conseguentemente a partire da tale data le nuove pensioni di invalidità e le pensioni di invalidità connesse agli infortuni (pensioni per infortuni sul lavoro o malattie professionali) non possono essere erogate. Le nuove prestazioni che sostituiscono le pensioni di invalidità mirano al reintegro nel mercato del lavoro delle persone con una capacità di lavoro modificata e sono incentrate sulla riabilitazione. (Si veda la breve descrizione qui sotto sul nuovo settore della previdenza sociale)

Assicurazione invalidità

Il sistema delle prestazioni di invalidità è stato riformato con la Legge 191 del 2011 relativa alle “Prestazioni per le persone con capacità di lavoro modificata e cambiamenti di alcune leggi”, entrata in vigore il 1° gennaio 2012.

Ai sensi della Legge sopra indicata, le pensioni di invalidità, le pensioni di invalidità connesse agli infortuni, gli assegni annuali per la riabilitazione, gli assegni sociali annuali per persone affette da malattie, gli assegni annuali di invalidità temporanea e gli assegni annuali per danni alla salute per i minatori non vengono più erogati dal 1° gennaio 2012.

Lo scopo delle prestazioni di invalidità è, da una parte, di garantire un reddito per le persone che non sono più in grado di lavorare a causa del loro stato di salute. Dall'altra parte, lo scopo della riabilitazione è di reintegrare le persone con capacità di lavoro modificata nel mercato del lavoro, prepararle per un'occupazione in un adeguato posto di lavoro e garantire tali occupazioni adatte alla loro capacità lavorativa.

Il nuovo sistema di assicurazione invalidità offre due tipi di prestazioni sulla base dello stato di salute e della capacità di lavoro della persona che richiede tali prestazioni. La complessa procedura di riabilitazione mira alla revisione dei diritti basati sulla capacità di lavoro dei beneficiari delle prestazioni per danni alla salute fino al 31 dicembre 2011.

Assicurazione malattia (prestazioni in denaro e in natura)

In Ungheria esiste un solo tipo di assicurazione malattia obbligatoria. La legge relativa all'assicurazione malattia obbligatoria stabilisce una vasta serie di prestazioni in natura e in denaro, coperte dalla Cassa Malattia. Il Ministero delle Risorse Umane è responsabile sia dell'assicurazione malattia sia del settore sanitario e controlla le attività di tutti gli Enti assicurativi, dei fondi di assicurazione malattia gestiti privatamente così come dei fornitori di servizi sanitari in relazione alle prestazioni sanitarie. Il Ministero gestisce anche i reclami relativi alle procedure seguite dalle agenzie per l'assicurazione malattia. La Cassa Malattia Nazionale (NHIF) opera tramite le sedi di Budapest e gli uffici distaccati nelle 19 provincie.

La legge determina lo stato legale che garantisce ipso facto la copertura assicurativa obbligatoria. I datori di lavoro sono tenuti a dichiarare i propri lavoratori e a versare i relativi contributi assicurativi nazionali all'autorità fiscale competente, la quale trasmette i dati relativi ai diritti assicurativi ai fondi di assicurazione malattia competenti a livello provinciale. I servizi sanitari possono essere forniti da specifici fornitori sanitari, tra cui fornitori privati convenzionati con la Cassa Malattia Nazionale.



Principali servizi dell'assicurazione malattia:

1) Trattamento sanitario

Tutte le persone coperte dall'assicurazione malattia hanno diritto a ricevere le cure richieste dallo stato di salute. Di regola, in Ungheria le cure mediche sono gratuite. Qualora il trattamento non fosse prescritto da un medico o non fosse fornito tramite un normale sistema ospedaliero o qualora la persona scelga un medico diverso da quello previsto dal sistema sanitario, le spese imposte dal fornitore delle prestazioni mediche verranno versate dal paziente. Quest'ultimo può anche essere tenuto a pagare solo una parte dei costi dei farmaci e delle apparecchiature mediche.

2) Farmaci

I farmaci forniti nelle strutture ospedaliere sono gratuiti. In caso contrario, l'NHIF copre una parte o la totalità del costo dei farmaci prescritti qualora questi ultimi siano inclusi nella lista del regime di previdenza sociale. Le principali norme relative all'approvazione dei farmaci, stabilite tramite decreto ministeriale, sono le seguenti:

- aiuto standard: 80%, 55%, 25%;
- maggiore aiuto e aiuto massimo: su decisione dell'NHIF;
- alcuni farmaci presenti nella categoria del massimo aiuto sono stati tolti dalla lista del rimborso totale.

Assicurazione contro la disoccupazione

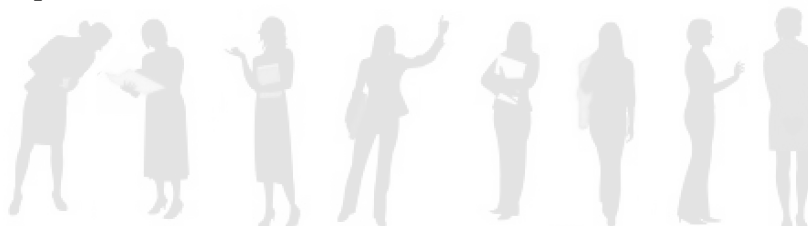
Il sistema ungherese contro la disoccupazione è anch'esso basato su uno schema assicurativo per il quale sia i datori di lavoro che i lavoratori pagano i contributi. Sono previste misure sia sul mercato del lavoro attivo che su quello passivo al fine di promuovere l'occupazione e di fornire un'occupazione ai disoccupati. I servizi di collocamento sono aperti a tutti i residenti, ivi inclusi i cittadini di Stati Membri dello Spazio Economico Europeo, indipendentemente dal rapporto assicurativo. Il Ministero dell'Economia Nazionale è responsabile del sistema di assicurazione contro la disoccupazione. La struttura istituzionale del sistema ungherese di politica occupazionale può essere diviso in due tipologie principali: da una parte gli enti di governo autonomo e dall'altra gli enti amministrativi. Il Servizio Pubblico dell'Occupazione è l'ente amministrativo responsabile per il controllo del sistema occupazionale e comprende l'Ufficio Nazionale del Lavoro, i Centri Regionali per il Lavoro, gli uffici locali dei Centri Regionali per il Lavoro e i Centri Regionali di Sviluppo e Formazione della Forza Lavoro. Gli enti di governo autonomo sono il Comitato Nazionale di Conciliazione, l'Organo Governativo del Fondo del Mercato del Lavoro e i Comitati Regionali del Lavoro.

Sistema di supporto alla famiglia

Il Ministero delle Risorse Umane è responsabile delle prestazioni familiari. Il sistema di supporto alla famiglia è un sistema universale per cui tutti i cittadini che rispondono ai requisiti richiesti possono beneficiare delle prestazioni. Tutti i cittadini che hanno un figlio fino ad una determinata età possono beneficiare di diverse prestazioni di supporto alla famiglia. Tali prestazioni sono elargite e gestite in parte dal Tesoro Pubblico ungherese e in parte dalla Cassa Malattia Nazionale.

Sistema di assistenza sociale (prestazioni con controllo del reddito)

I governi locali sono i principali attori della gestione del sistema di assistenza sociale, i quali erogano diverse prestazioni di assistenza sociale. Il Ministero delle Risorse Umane è responsabile



del controllo. La vasta gamma di prestazioni di assistenza sociale copre diversi casi e svolge un ruolo cruciale per le persone che non dispongono delle risorse necessarie alla sussistenza.

2.2.2. Applicazione dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009

La presente sezione fornisce una valutazione generale sullo stato dell'attuazione dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009 sulla base delle informazioni raccolte attraverso la Griglia di autovalutazione ed elenca le principali modifiche procedurali introdotte dai Regolamenti (come le condizioni per la comunicazione e lo scambio dei dati, le procedure di richiesta, il calcolo delle prestazioni e la totalizzazione dei periodi).

A partire dalla data di entrata in vigore dei nuovi Regolamenti, le istituzioni competenti ungheresi hanno dovuto affrontare la complessità del nuovo sistema di coordinamento e le difficoltà derivanti dall'applicazione simultanea dei nuovi e, in alcuni casi, dei vecchi Regolamenti. Le procedure di richiesta previste dai nuovi Regolamenti non sono affatto semplificate ed esse sono oberate dalle incertezze legali risultanti dalla formulazione e dall'interpretazione meno chiara di alcune disposizioni. Sono stati apprezzati gli obiettivi di semplificazione e modernizzazione, inevitabili per una funzionalità del sistema di coordinamento tra i 31 paesi e si spera in maggiori informazioni su come attuare le disposizioni più controverse in modo uniforme.

Si ritiene che la semplificazione debba richiedere un'interpretazione comune della stessa disposizione in tutti gli Stati Membri e che le procedure debbano essere trasparenti ed essere il risultato della cooperazione tra gli Stati Membri. Sono state affrontate le differenze considerevoli tra l'applicazione dei regolamenti nei diversi Stati Membri. I Paesi con cui l'Ungheria intrattiene maggiormente rapporti sono la Germania, l'Austria e la Romania. È nota la preoccupazione di tali paesi in relazione all'attuazione dei Regolamenti e si è appreso molto sulle loro pratiche. Se si paragonano le esperienze e il metodo di implementazione di tali controparti, si notano profonde differenze che certamente non precludono un'eventuale modifica delle pratiche in atto in Ungheria.

In relazione alla pratica giornaliera degli Stati Membri nel campo dell'attuazione del sistema di coordinamento, è necessario porre l'accento sul comune approccio ai requisiti previsti dalla legge comunitaria di riferimento. I principi di base sono applicati allo stesso modo in tutti i paesi, ma, se si analizzano in dettaglio, si nota che alcune disposizioni non sono interpretate e attuate allo stesso modo. Si possono verificare quindi differenze di valutazione della stessa situazione assicurativa, una sopravvalutazione ingiustificata dello status del migrante e la sovrapposizione delle prestazioni erogate dagli Stati Membri competenti. Si è favorevoli a porre fine alle pratiche risultanti da un'interpretazione impropria delle disposizioni legali. A tal fine, gli incontri regolari degli organi di collegamento hanno un'importanza notevole, ma non risolvono i problemi di natura comunitaria. Nel quadro degli incontri degli organi di collegamento, si chiede con forza la determinazione di procedure di attuazione comune, adeguate alla pratica e al volume dei casi tra i rispettivi paesi e che potrebbero contribuire a migliorare l'attuazione delle norme di coordinamento. Quando si introducono procedure speciali ai partner, si pone particolare attenzione ai requisiti dei Regolamenti, considerando che la procedura, che in un modo o nell'altro è diversa da quella applicata in altri Stati Membri, deve essere facilmente seguita e capita dagli assicurati e dalle persone coinvolte. Si accoglie con favore la flessibilità dei partner e si appoggia la creazione di partnership anche con altri paesi.



Una buona comunicazione tra le istituzioni competenti e gli organi di collegamento è un requisito fondamentale per la funzionalità del coordinamento. L'introduzione dello scambio di dati elettronici necessita quindi di essere valorizzato in tutti i paesi. Se si prendono in considerazione le disposizioni dei Regolamenti, si vede chiaramente che i ritardi nell'introduzione dell'EESSI ostacolano i diritti dei migranti protetti dal sistema di coordinamento, mentre molte di tali disposizioni presuppongono una comunicazione basata su mezzi e metodi elettronici. Una volta che l'EESSI sarà operativo in tutti gli Stati Membri, tutti gli attori, comprese le istituzioni competenti e le persone coinvolte, potranno contare sui vantaggi di uno scambio di dati flessibile e veloce. Le esigenze dell'introduzione dell'EESSI hanno un impatto considerevole anche in termini di sviluppo dei sistemi nazionali di registrazione, percepito come effetto positivo della preparazione e dell'applicazione dell'EESSI.

In relazione al calcolo delle prestazioni e alla totalizzazione dei periodi di assicurazione nel settore delle pensioni, si può affermare che tali procedure non evidenziano alcun dubbio sull'interpretazione e sull'implementazione comune negli Stati Membri. Come affermato dai rappresentanti degli altri settori di previdenza sociale, questi hanno incontrato alcune difficoltà nella transizione dai vecchi Regolamenti ai nuovi, che hanno ora affrontato con successo.

2.2.3. Limitazioni alla libera circolazione dei lavoratori

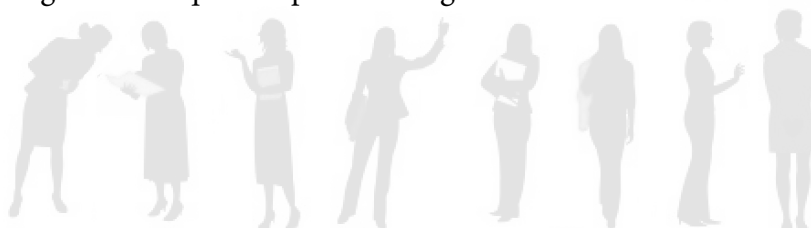
La presente sezione rappresenta il cuore del rapporto sul paese ed è strutturata sulla base dei seguenti sotto-paragrafi:

Limitazioni procedurali alla portabilità delle prestazioni sociali

La portabilità delle prestazioni sociali è uno dei principali vantaggi del coordinamento del settore previdenziale nell'UE. Tutti gli Stati Membri si impegnano a implementare le disposizioni della legge dell'UE di riferimento e a proteggere i diritti dei lavoratori migranti e di tutte le persone coperte dai Regolamenti. La portabilità, senza alcuna limitazione, ad eccezione di quella prevista dalla legge UE, mira a migliorare e facilitare la circolazione potenziale dei cittadini europei. Se si analizzano le barriere e gli ostacoli all'effettiva attuazione e protezione dei diritti di portabilità, è possibile stilare una lunga lista di fattori che causano l'inefficacia delle disposizioni di riferimento.

Il primo e più importante ostacolo affrontato e identificato a partire dall'adesione all'UE dell'Ungheria è la mancanza di un'interpretazione uniforme dei principi e di alcune delle disposizioni fondamentali. I regolamenti di coordinamento contengono una vasta gamma di disposizioni procedurali che combinano e coprono la diversità dei regimi previdenziali operanti negli Stati Membri dell'UE. Come evidenziato, la complessità dello stesso sistema di coordinamento impedisce agli Stati Membri di seguire le stesse procedure e di rispondere alla questione legale in modo uniforme. Gli organi di collegamento degli Stati Membri combattono assiduamente per rimuovere gli ostacoli affrontati bilateralmente, ma i loro risultati non sono incanalati nella pratica dell'attuazione delle norme di previdenza sociale.

Da un'analisi più approfondita è facile comprendere che l'intenzione di ciascuno Stato Membro sia proteggere il proprio regime previdenziale e simultaneamente adeguarsi alle responsabilità derivanti dall'adesione all'Unione Europea. L'equilibrio tra la protezione delle competenze nazionali e l'adeguamento ai regolamenti della legge sovranazionale è molto precario, specialmente se si considera che lo spazio di manovra è ristretto dai diritti previdenziali acquisiti dai lavoratori migranti e da quelli coperti dai Regolamenti.



Per quanto riguarda i vincoli economici, non si evidenziano ostacoli alla circolazione e le prestazioni del regime previdenziale ungherese sono erogate equamente. Lo spostamento dall'Ungheria a un altro Stato dell'UE, anche durante la carriera assicurativa, non presenta effetti negativi sulla qualità della prestazione dei beneficiari. Se paragonato ad altri regimi previdenziali europei, il regime ungherese può essere definito come molto generoso in termini di condizioni per l'ottenimento delle prestazioni all'estero. Si desidera menzionare i problemi legali e tecnici legati al rispetto dei requisiti per il pagamento diretto delle prestazioni all'estero. Per le persone che soggiornano o risiedono in un qualsiasi altro Stato Membro dell'UE, il pagamento delle prestazioni a lungo termine, specialmente le pensioni, è possibile solamente per via indiretta. Si sottolinea che, all'interno della zona Euro, non esistono limitazioni ai pagamenti diretti e la Banca Nazionale ungherese offre i propri servizi diretti all'interno di tale zona. La situazione è molto diversa in caso di paesi non appartenenti alla zona Euro. I clienti che vivono in un paese al di fuori della zona Euro devono scegliere tra uno dei metodi di pagamento indiretto previsti, vale a dire un conto corrente aperto presso una banca commerciale ungherese o il pagamento in denaro a una persona che vive in Ungheria. Attualmente, si cerca la migliore soluzione legale e tecnica che possa fornire gli stessi diritti in termini di pagamento per tutti i beneficiari, indipendentemente dal loro luogo di soggiorno o residenza.

Interrelazione tra regimi di sicurezza sociale pubblici e privati

L'interrelazione tra regimi di sicurezza sociale pubblici e privati è una questione non rilevante in Ungheria. I regimi privati non hanno nessun ruolo cruciale nella vita degli ungheresi e sono organizzati solo su base volontaria. Il regime previdenziale privato introdotto in Ungheria dal 1° gennaio 1998, come risultato degli sforzi del Governo per l'istituzione di un sistema previdenziale sostenibile, ha perso la sua importanza. Al termine del pagamento/trasferimento dei contributi nei fondi pensione privati a partire dal 1° ottobre 2012, gli aderenti a fondi pensione che hanno deciso di mantenere i loro diritti previdenziali privati, beneficeranno solamente di una somma ridotta della pensione statale una volta raggiunta l'età pensionabile, a condizione che essi abbiano acquisito il necessario periodo di assicurazione. In altri casi, coloro che hanno concluso l'adesione alla pensione privata e sono rientrati nel regime previdenziale regolamentare potranno beneficiare di una pensione statale piena una volta raggiunti i criteri di ammissibilità.

La breve storia del regime previdenziale privato ungherese non permette di valutare l'interrelazione con il regime pubblico e gli effetti sulle decisioni di mobilità delle persone coinvolte. Tuttavia, si può affermare che gli aderenti a fondi pensione privati non hanno tenuto abbastanza conto degli effetti transnazionali, così come della questione della portabilità.

Qualità delle informazioni disponibili

La qualità e la quantità delle informazioni disponibili sulla vasta gamma di diritti e impegni previdenziali, nonché sulle prestazioni erogabili rivestono una grande importanza. Le istituzioni ungheresi di previdenza sociale dispongono di una propria strategia comunicativa che è regolarmente adattata ai cambiamenti della situazione legale. L'entrata in vigore dei nuovi Regolamenti è stata anticipata da una campagna di informazione ben concepita condotta dai settori competenti e parzialmente coordinata dai Ministeri competenti. I principali mezzi di tale campagna sono stati:

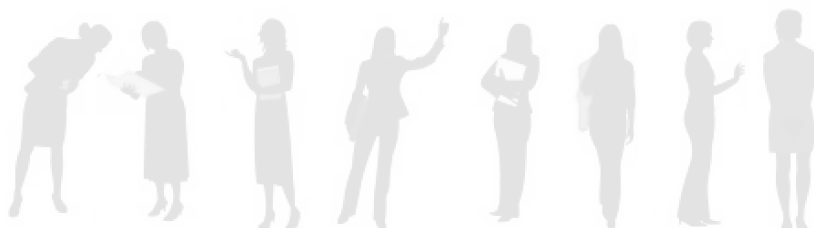


- pubblicità nei media;
- organizzazione di forum di informazione per diversi gruppi interessati (datori di lavoro, lavoratori, enti locali, pensionati, ecc.);
- volantini informativi;
- siti web e link a siti web pertinenti della Commissione.

Al fine di fornire informazioni complesse su determinate situazioni individuali, la Cassa Malattia e l'Amministrazione Centrale dell'Assicurazione Pensione Nazionale hanno creato delle brochure informative e coordinato le proprie attività di comunicazione. Si è consapevoli che la cooperazione nella fornitura di informazioni è essenziale in qualsiasi momento, ma le capacità e le risorse erogate a tali mansioni non permettono un maggiore impegno. In caso di modifiche legali che richiedono una maggiore cooperazione tra le istituzioni ungheresi competenti, le attività sono ben concepite e coordinate e le persone coinvolte non percepiscono alcun vuoto di informazioni.

Per quanto riguarda le informazioni disponibili sul regime e sulle prestazioni previdenziali negli altri Stati Membri dell'UE, si applica una procedura informativa semplice ma utile. Le informazioni di base su un particolare paese sono regolarmente aggiornate e caricate sul sito web. La fonte principale di tali informazioni sono il MISSOC e le lettere informative fornite dai partner su una qualsiasi modifica al loro sistema. Tutti i richiedenti e gli assicurati interessati a particolari disposizioni relative a un qualsiasi Stato Membro dell'UE sono assistiti dall'istituzione competente che aiuta la persona interessata a ottenere le informazioni pertinenti, che possono avere un'importanza cruciale nella decisione di trasferimento in un altro paese, di richiesta di prestazioni o nel cambiamento della composizione familiare. Si è riscontrato che i richiedenti conoscono le varie vie di informazione e sanno utilizzare diversi canali in modo adeguato. È molto importante anche per l'applicazione delle norme di coordinamento da parte delle istituzioni competenti che richiedenti e assicurati ben informati siano più collaborativi e più favorevoli alle procedure internazionali. La diffusione delle informazioni tra le persone coinvolte nel settore previdenziale dispone di un canale molto funzionale: l'organizzazione di giornate di informazione/consultazione sulle pensioni con partner provenienti da altri Stati Membri dell'UE. Le giornate di consultazione sulle pensioni sono una grande opportunità per le persone coinvolte al fine di conoscere i dettagli e le particolarità del caso specifico consultando esperti provenienti dai paesi coinvolti nella consultazione. A tal fine, l'Ungheria vanta una buona storia di cooperazione con Austria e Germania e vorrebbe instaurare un simile buon rapporto con altri paesi.

Per quanto riguarda le informazioni fornite a livello dell'UE, si ha l'impressione che sempre più frequentemente e sempre più persone si rivolgano alle fonti offerte dalla Commissione o ad altri servizi della Commissione. La pertinenza delle informazioni fornite a livello europeo è comunque maggiore rispetto a quelle fornite a livello nazionale, poiché le persone interessate si fidano maggiormente dei servizi dell'UE, soprattutto se esse non sono soddisfatte del contenuto delle informazioni ricevute a livello nazionale. A tal fine, è essenziale disporre di informazioni aggiornate a livello europeo.



2.3. Country report: Repubblica Ceca⁴

2.3.1. Caratteristiche del sistema nazionale di previdenza sociale

Nella Repubblica Ceca un cittadino fruisce della pensione di vecchiaia qualora abbia raggiunto l'età pensionabile e completato il necessario periodo assicurativo. L'età pensionabile varia tra uomini e donne: per queste ultime dipende dal numero di figli. Condizione essenziale per la fruizione della pensione di vecchiaia è il periodo assicurativo richiesto e il raggiungimento di una determinata età (vale a dire l'età pensionabile o l'età conseguentemente raggiunta o 65 anni di età). Gli assicurati che raggiungono i 65 anni di età, ma non hanno compiuto il periodo di assicurazione richiesto per l'ottenimento della pensione di vecchiaia, possono usufruire di una pensione di invalidità qualora siano diventati invalidi (indipendentemente dal grado di invalidità) e abbiano completato il periodo di assicurazione per l'ottenimento di una pensione di invalidità o siano diventati invalidi a causa di un infortunio sul lavoro.

Le pensioni ai superstiti sono pensioni erogate a vedove/vedovi e orfani. La pensione di vedovanza viene corrisposta in caso di morte del coniuge. Una vedova o un vedovo può fruire della pensione di vedovanza se il coniuge deceduto riceveva una pensione o aveva maturato il periodo di assicurazione richiesto per l'ottenimento di una pensione di invalidità totale o di vecchiaia alla data della sua morte. A partire da tale anno il periodo in cui il diritto alla pensione sorge nuovamente al raggiungimento delle condizioni si riduce da 5 a 2 anni a partire dalla precedente scadenza del diritto alla pensione di vedovanza.

La pensione di orfano è erogata solamente a un figlio a carico in caso di morte di uno dei genitori (anche genitore adottivo) o a una persona facente le veci di genitore e che abbia mantenuto il bambino fino al momento della morte dei genitori. Allo stesso tempo, il deceduto deve essere beneficiario di una pensione di vecchiaia o di invalidità, alla data della sua morte, o deve rispettare le condizioni del periodo di assicurazione per la pensione di invalidità o per la pensione di vecchiaia, oppure tale persona deve essere deceduta in seguito a un incidente sul lavoro. Ai fini del diritto alla pensione di orfano, per "figlio a carico" si intende un figlio in età di obbligo scolastico o di età successiva all'obbligo scolastico fino a un massimo di 26 anni.

Un cittadino invalido, in base a uno dei tre gradi di invalidità e che ha maturato il necessario periodo di assicurazione, ha diritto alla pensione di invalidità. Non è richiesta la maturazione del necessario periodo di assicurazione qualora l'invalidità sia dovuta a un infortunio sul lavoro (malattia professionale). A partire dal 2010 sono state introdotte modifiche sostanziali nella valutazione dei diritti alle pensioni subordinate a condizioni precarie di salute a lungo termine e nella modalità di calcolo degli importi erogati. La modifica principale è rappresentata dalla nuova definizione di invalidità, con l'introduzione di tre gradi di invalidità al posto di invalidità totale e completa. In relazione a tale modifica, le pensioni di invalidità totale e di invalidità parziale sono state sostituite da pensioni di invalidità di primo, secondo e terzo grado. I rispettivi importi dipendono dall'accertamento di tale grado di invalidità. Un'ulteriore modifica è l'introduzione di un limite di età per l'individuazione del diritto alla pensione di invalidità e alla relativa erogazione.

L'importo delle indennità di disoccupazione è calcolato sulla base del reddito medio netto generato dalla persona in cerca di occupazione nel suo precedente impiego. Le indennità corrispondono al 50% di tale reddito nei primi tre mesi e al 40% di tale reddito nel restante periodo. Per i lavoratori

⁴ Predisposto da ERUDICIO e CSSA



che svolgessero un impiego autonomo, prima della richiesta di mediazione per l'occupazione, le indennità di disoccupazione sono calcolate sull'ultima base per il calcolo dei premi assicurativi per la pensione e per i contributi alla politica di contrasto alla disoccupazione nazionale. La persona in cerca di occupazione ha diritto alle indennità di disoccupazione per un massimo di 6 mesi, a eccezione delle persone in cerca di occupazione aventi un'età compresa tra i 50 e i 55 anni per le quali il periodo è esteso a 9 mesi.

Le prestazioni familiari (Prestazioni di Aiuto Individuale) sono erogate dall'Organizzazione del Lavoro e dai relativi distaccamenti regionali. Le condizioni fondamentali per il diritto a tali prestazioni sono la residenza (in generale per avere diritto a una qualsiasi prestazione il beneficiario deve soggiornare in modo stabile e avere il centro degli interessi nel territorio della Repubblica Ceca), la verifica del reddito (come condizione per il diritto alla maggior parte delle prestazioni viene effettuata una verifica del reddito del beneficiario e delle persone facenti parte dello stesso nucleo familiare) e le persone appartenenti allo stesso nucleo familiare. Esistono diversi tipi di prestazioni familiari: prestazioni per figli a carico, indennità per congedo familiare, assegni di nascita e sovvenzioni per spese funerarie. L'importo massimo che i beneficiari possono ricevere per l'intero periodo di accudimento di un bambino (vale a dire dalla nascita fino all'età massima di 4 anni) è fissato a 220.000 CZK (circa 8.000 EUR). L'importo del versamento mensile è stabilito dal beneficiario, ma presenta un limite massimo.

Le indennità di maternità sono erogate ai lavoratori dall'Assicurazione. Esistono due tipi di indennità: l'indennità di maternità e l'indennità compensativa per la gravidanza e la maternità. Condizione essenziale per il diritto all'indennità di maternità è la partecipazione all'assicurazione (per esempio, mantenimento dell'attività soggetta ad assicurazione) al momento dell'inizio del congedo di maternità (assistenza finanziaria durante la maternità). L'indennità per congedo familiare è erogata ai lavoratori nel corso del congedo parentale. Il genitore che si prende personalmente cura del figlio, il minore della famiglia, ha diritto all'indennità per congedo familiare. Il genitore può decidere l'importo dell'indennità per congedo familiare, nonché il periodo della sua erogazione a condizione che almeno uno dei genitori del nucleo familiare sia titolare di un'assicurazione malattia. Tale indennità può sommarsi ad altre prestazioni di aiuto individuale come prestazioni per figli a carico, sussidi per l'alloggio, indennità per famiglie affidatarie, prestazioni per figli a carico e sovvenzioni per spese funerarie.

Il principio fondamentale delle prestazioni dell'assicurazione malattia è di fornire un aiuto finanziario qualora un cittadino perda il proprio reddito temporaneamente a causa di una malattia o di un congedo di maternità. La legge prevede l'obbligo della partecipazione all'assicurazione malattia, mentre per i lavoratori autonomi è facoltativa. Il campo di applicazione personale dell'assicurazione malattia stabilisce chi può essere assicurato. Ai sensi della legge sull'assicurazione malattia, le persone possono essere assicurate qualora esse rientrino nelle condizioni stabilite per la partecipazione alle assicurazioni malattia e siano attive nella Repubblica Ceca. L'assicurazione malattia comincia abitualmente a partire dall'inizio dell'impiego e termina alla fine di quest'ultimo. Condizione essenziale per la partecipazione all'assicurazione malattia è lo svolgimento di un lavoro all'interno della Repubblica Ceca ai sensi di un contratto di lavoro o di un rapporto di lavoro che stabilisca la partecipazione in tale assicurazione e la sfera lavorativa che è determinata dal numero minimo di giorni. Un lavoratore avrà accesso alle prestazioni a partire dal 22° giorno di calendario della propria incapacità lavorativa temporanea per i giorni di calendario. Il periodo di aiuto non può superare i 380 giorni di calendario a partire dalla data dell'incapacità lavorativa temporanea o dall'ordine di quarantena, salvo disposizione contraria.



Esistono tre tipi di prestazioni basate su un livello di risorse minime (verifica del reddito): Indennità giornaliera (una persona o una famiglia ha diritto all'indennità giornaliera se il reddito, in seguito alla detrazione di adeguate spese per l'alloggio, non raggiunge l'importo di sussistenza), Supplemento all'alloggio (tale prestazione è erogata a persone/famiglie il cui reddito sommato ai sussidi per l'alloggio erogati nell'ambito degli ammortizzatori sociali non è sufficiente a coprire le spese per l'alloggio) e assistenza speciale immediata (è fornita a persone che affrontano situazioni difficili che necessitano di una risoluzione immediata).

2.3.2. Applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009

Ai sensi dei Regolamenti (CE) n. 883/04 e n. 987/09 relativi al coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale, il CSSA, l'Istituto per la Previdenza Sociale della Repubblica Ceca, è l'organo di collegamento e l'Ente competente per l'erogazione di prestazioni di malattia in denaro, indennità di maternità e pensioni e per la determinazione della legislazione applicabile. È in corso di preparazione un Access Point per tali competenze. Il CSSA assicura inoltre, nel quadro del proprio ambito di attività, l'attuazione di 30 accordi bilaterali sulla sicurezza sociale e versa pensioni a 75 paesi (nel 2011 sono state circa 66.000). Tutte le cifre relative all'agenda internazionale aumentano di anno in anno.

Alcuni dati e numeri:

Area internazionale:

- organo di collegamento (Sedi centrali)
- ente competente (Sede centrale CSSA - pensioni)
- determinazione della legislazione applicabile
- istituzione del luogo di residenza e del luogo di soggiorno (DSSA: amministrazioni distrettuali per la sicurezza sociale)
- istituto di contatto per le pensioni (Sedi centrali)
- istituzione designata al recupero e alla compensazione

Pensioni: il CSSA decide:

- sulle indennità in base alla legislazione locale
- sulle indennità in base ai Regolamenti CE
- in conformità con gli accordi bilaterali relativi alla sicurezza sociale
- emette oltre 400.000 decisioni ogni anno

Tempistica media delle procedure previdenziali nei casi nazionali:

- 53 giorni per la pensione di vecchiaia
- 40 giorni per la pensione ai superstiti
- 110 giorni per la pensione di invalidità

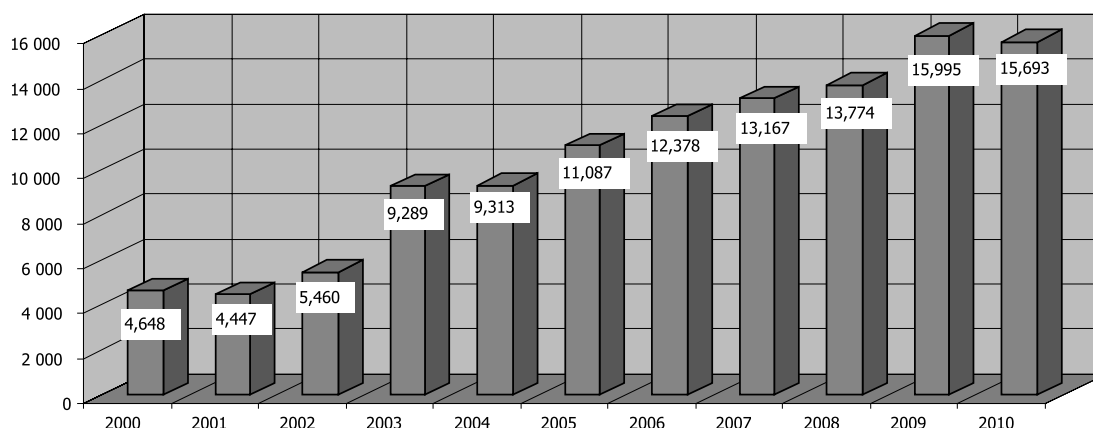
Tempistica delle procedure previdenziali nei casi internazionali: una media di circa 188 giorni su 30 accordi bilaterali (15 nell'area UE/SEE). Circa 67.000 pensioni in 75 paesi.

Tab 2.1: Numero delle richieste per pensioni nazionali negli anni 2007 - 2011

2007	2008	2009	2010	2011
244 113	251 396	270 352	224 277	262 803



Fig. 2.1: Richieste inoltrate per pensioni internazionali:



Fonte: dati CSSA

2.3.3. Limitazioni alla libertà di circolazione dei lavoratori

Esistono numerosi ostacoli alla determinazione della legislazione applicabile ai lavoratori migranti. Il primo passo è rappresentato dalla determinazione del regime di previdenza sociale in conformità con i Regolamenti. La maggior parte dei lavoratori migranti desidera mantenere il regime di previdenza sociale del paese di residenza, poiché sanno cosa aspettarsi da tale regime. Il Regolamento 883/2004, Titolo II, prevede alcune condizioni alquanto rigide che devono essere rispettate. Le istituzioni competenti vigilano sul rispetto di tali condizioni e rilasciano il modello A1, che stabilisce che i contributi di previdenza sociale devono essere pagati nel regime dello Stato membro dell'UE/SEE nel quale è stato rilasciato tale modello. Allo stesso tempo, il lavoratore migrante ha diritto a ricevere le indennità da tale regime qualora siano rispettate le condizioni. Esistono, in generale, quattro possibili situazioni di lavoratori migranti: *lex loci laboris*, lavoratori distaccati, attività simultanee ed eccezioni.

Molti datori di lavoro così come lavoratori dipendenti e autonomi cercano le condizioni più vantaggiose relative all'importo dei contributi da versare per la previdenza sociale. Tentano quindi di eludere le regole definite nel Titolo II del Regolamento 883/2004 e la relativa legislazione europea sulla previdenza sociale. Tale sgradita pratica è chiamata "forum shopping". In molti casi è il datore di lavoro che forza i propri lavoratori a sottostare a pratiche illegali. Come conseguenza del forum shopping, molti lavoratori manuali sono soggetti a un regime di previdenza sociale che eroga prestazioni di un livello inferiore da quanto previsto nel loro paese di residenza. Inoltre, i lavoratori non conoscono i propri diritti garantiti dal regime di previdenza sociale dello Stato Membro di non residenza, alla cui legislazione devono sottostare. Altro aspetto negativo è la non conoscenza della lingua di riferimento.

Si elencano qui di seguito alcune ragioni di tali attività illegali: 1) imprecisione di alcune disposizioni del Titolo II del Regolamento 883/2004; 2) insufficienza degli strumenti e delle sanzioni per scoraggiare tali attività e scarso livello di cooperazione tra le Istituzioni competenti; 3) falsità delle informazioni fornite nel corso della richiesta per il rilascio del modello A1 e presentazione di documenti ufficiali (contratti, fatture, ecc.) non veritieri.



1. Le disposizioni della legislazione europea relative alla sicurezza sociale regolano solamente i sistemi di previdenza sociale degli Stati membri. I Regolamenti 883/2004 e 987/2009 si fondano su regole e condizioni generiche di base, ma nel dettaglio la priorità viene data alle singole legislazioni nazionali in materia di previdenza sociale. Molte disposizioni indicate nei Regolamenti prevedono che ciascun caso venga esaminato singolarmente e, qualora ritenuto ragionevole, non sia necessario rispettare alcuna condizioni in maniera rigida. Tale pratica porta a un'applicazione diversa dei regolamenti nei singoli Stati Membri. Esistono istituzioni che rilasciano il modello A1 nella totalità dei casi, senza che sia verificato il rispetto delle condizioni. Tale approccio è principalmente motivato da ragioni finanziarie, poiché i contributi di previdenza sociale verranno versati in tale regime. In secondo luogo, non vi è un'adeguata organizzazione della legislazione applicabile: le Istituzioni competenti sono troppo decentralizzate o la competenza delle singole istituzioni è frammentata. Infine, ma non meno importante, i funzionari non sono sufficientemente formati sul programma europeo. Tali fattori sono tutti discriminanti per i lavoratori migranti le cui istituzioni competenti richiedono un rispetto rigido delle condizioni necessarie. Qualora le condizioni non vengano rispettate, tali Istituzioni rigettano la richiesta, non rilasciano il modello A1 e la persona è così soggetta alla legislazione di sicurezza sociale dello Stato Membro in cui effettua l'attività (regola del *lex loci laboris*). L'attuazione del Titolo II del Regolamento 883/2004 non è sufficiente, in quanto ammette una valutazione ineguale delle situazioni dei lavoratori migranti tra gli Stati membri. La determinazione della legislazione applicabile ha un enorme impatto legale e finanziario ed è estremamente facile evitare i pagamenti nel corretto regime di previdenza sociale. Le pensioni, le indennità di malattia e altri diritti e prestazioni dipendono eccessivamente dal rilascio o meno del modello A1.
2. I Regolamenti prevedono limitate possibilità per l'erogazione di sanzioni per procedure o comportamenti illegali commessi da datori di lavoro, lavoratori dipendenti, lavoratori autonomi o istituzioni. Sanzioni concrete devono essere applicate principalmente ai sensi della legislazione nazionale e non dei Regolamenti. Qualora i richiedenti inseriscano delle informazioni non veritiere o presentino documenti falsi che pregiudicano l'esame di tutta la situazione, l'Istituzione competente è autorizzata a cancellare la validità del modello A1 e a determinare che tale persona sia soggetta alla legislazione applicabile di un altro Stato Membro. La validità del modello A1 è in vigore fino a quando l'istituzione erogatrice del modello A1 cancella tale validità. I Regolamenti prevedono una procedura di conciliazione nel caso in cui vi siano pareri diversi emessi dalle Istituzioni competenti di due Stati Membri. Lo scopo è quello di proteggere le persone migranti in tali disaccordi. Di conseguenza è prevista l'istituzione di una determinazione provvisoria della legislazione applicabile, la quale, con l'uso di chiare regole, determina lo Stato Membro la cui legislazione è applicata fino alla risoluzione della controversia. In realtà, entrambe le procedure, vale a dire quella di conciliazione e la determinazione provvisoria della legislazione applicabile, non funzionano al meglio perché molte Istituzioni non collaborano equamente. Vi sono molte riserve su come i lavoratori migranti sono protetti contro attività illecite da parte di datori di lavoro o insufficiente collaborazione delle Istituzioni competenti.
3. Nella presente sezione verranno citati alcuni esempi concreti di forum shopping, attività illecite o elusione della determinazione corretta della legislazione applicabile che hanno un forte impatto sulla certezza del diritto dei lavoratori migranti e dei diritti alle prestazioni di previdenza sociale.



- ✓ Una delle condizioni base del distacco (Art. 12 Regolamento 883/2004) è lo svolgimento di un'attività economica verificabile da parte del datore di lavoro o del lavoratore autonomo nel territorio di un altro Stato Membro. Alcuni datori di lavoro vogliono versare il minor importo per i contributi di previdenza sociale e, di conseguenza, cercano il regime previdenziale più vantaggioso. I datori di lavoro rispettano la prassi amministrativa necessaria per insediarsi nello Stato Membro, ma in realtà nessuna attività sostanziale è effettuata nel territorio di tale Stato. Si tratta solamente di una sede formale e virtuale, una specie di scatola vuota. Di conseguenza, bisogna esaminare attentamente se l'attività è realmente effettuata richiedendo i documenti di riferimento, come contratti, fatture od ordini. Una valutazione non veritiera o insufficiente di tale condizione comporta che molti lavoratori manuali sono soggetti a un regime di previdenza sociale a loro sconosciuto, che non eroga le prestazioni adeguate che essi avrebbero ricevuto nel loro paese di residenza. Tale pratica è molto diffusa tra i datori di lavoro nell'Unione Europea ed è necessario contrastarla.
- ✓ Nel caso di attività simultanee esercitate in due o più Stati membri (Art. 13 Regolamento 883/2004), esistono diversità di approccio nei singoli Stati Membri o nelle varie legislazioni nazionali di previdenza sociale. Il fatto che, per esempio, i membri di un organo di controllo, i membri di un consiglio di amministrazione o i dirigenti abbiano in alcuni Stati Membri lo status di lavoratore autonomo e in altri quello di lavoratore subordinato influisce in modo sostanziale sulla determinazione della legge applicabile. La stipulazione formale di contratti di lavoro con due o più datori di lavoro comportava, fino alla modifica legislativa entrata in vigore il 28.06.2012, che non si applicassero i criteri per "l'esercizio di una parte sostanziale dell'attività nello Stato Membro di residenza" e il lavoratore subordinato era soggetto alla legislazione dello Stato Membro di residenza. Era un modo molto semplice per eludere la regola del *lex loci laboris*. Grazie alla modifica legislativa è stata cancellata tale opportunità inappropriata ma legale.

La procedura della determinazione provvisoria della legislazione applicabile prevista dall'Art. 16 del Regolamento 987/2009 rappresenta un grosso fardello amministrativo per tutte le parti interessate. Tale procedura implica un grande dispendio di tempo e denaro per richiedenti, datori di lavoro e istituzioni e non risulta molto efficace senza l'attivazione dello Scambio Elettronico di Informazioni sulla Sicurezza Sociale.

Interrelazione tra i regimi di sicurezza sociale pubblici e privati

Nella Repubblica Ceca, il regime pensionistico è formato da due parti: l'assicurazione pensione di base, che corrisponde al regime previdenziale pubblico, e l'assicurazione pensione complementare, che rientra nel regime previdenziale privato.

L'assicurazione pensione di base (anche conosciuta con il nome di primo pilastro) è un'assicurazione obbligatoria, regolata da prestazioni e basata su un sistema di ripartizione (PAYG). Il regime è universale per tutta la popolazione attiva. Il CSSA gestisce solamente il sistema, la cui base legale è fissata dalla legge relativa all'assicurazione pensione in vigore dall'01.01.1996. Tale legge regola il diritto alla pensione, i metodi di determinazione degli importi della pensione e le condizioni di pagamento.

La pensione complementare forma il cosiddetto terzo pilastro, che affianca il regime previdenziale pubblico. Tale regime è completamente volontario, vale a dire che l'adesione a esso dipende



dalla decisione della singola persona, indipendentemente dal fatto che quest'ultima sia attiva economicamente o meno. Il sistema è finanziato integralmente e i diritti previdenziali si basano sui contributi del cliente. Tale regime è sovvenzionato da pagamenti statali che integrano gli importi risparmiati dai singoli. La pensione complementare è gestita da fondi pensione privati.

Il secondo pilastro, comune negli Stati Membri dell'Unione Europea (regimi previdenziali per lavoratori subordinati), è in fase di preparazione nella Repubblica Ceca. L'introduzione del secondo pilastro dovrebbe risolvere i problemi di finanziamento del regime previdenziale pubblico (invecchiamento della popolazione, aumento dei costi delle pensioni erogate con il primo pilastro, ecc.). Inoltre, la Repubblica Ceca è stato uno degli ultimi paesi della regione a introdurre cambiamenti nel settore delle pensioni.

Il secondo pilastro a capitalizzazione del regime pensionistico entrerà in vigore dal 1° gennaio 2013. Tale pilastro sarà inscindibilmente connesso al primo pilastro a contributo continuo. Ciò significa che potrà essere aperto solamente dalla popolazione attiva che è anche coperta dal primo pilastro previdenziale. L'obiettivo principale della riforma è la diversificazione del rischio. Il nuovo secondo pilastro è "opt-out": i lavoratori subordinati di età pari o superiore a 35 anni potranno decidere fino alla metà del 2013 se aderire o meno a tale regime, i lavoratori subordinati di età inferiore a 35 anni potranno decidere se aderire o meno in qualsiasi momento fino al 35° anno di età. Tale decisione è irrevocabile. Sottoscrivendo il contratto, l'aderente accetta che una percentuale dal 3% al 28% dei contributi dell'assicurazione pensione versati al 1° pilastro pubblico sia spostata sul suo conto personale e l'aderente sarà tenuto al versamento di un ulteriore 2%.

Non è possibile valutare la riforma delle pensioni in quanto non è ancora entrata in vigore.

Nella Repubblica Ceca esiste, accanto alla previdenza sociale, anche un regime volontario privato.

Un emendamento alla legge sui piani pensionistici complementari entrato in vigore il 1° agosto 2009 vieta ai datori di lavoro di "influenzare" l'adesione dei propri lavoratori a un organismo previdenziale privato. Ai datori di lavoro che avevano stabilito piani di risparmio pensionistico complementare con un assicuratore privato, è stato richiesto di rivedere tali accordi. Sempre ai sensi del nuovo emendamento, i lavoratori subordinati che cambiano l'ente previdenziale prima dei cinque anni sono soggetti a una sanzione.

Il contributo che il datore di lavoro versa a un fondo pensione complementare e/o a una polizza vita privata per conto di un lavoratore è fiscalmente deducibile per il datore fino a 24.000 CZK, se le prestazioni sono versate dopo 60 mesi e non prima dei 60 anni del lavoratore.

Un lavoratore subordinato ha diritto a detrarre fiscalmente i propri contributi a un fondo pensione complementare, ma la detrazione si applica solamente ai contributi che superano i primi 6.000 CZK. L'importo massimo deducibile è 12.000 CZK (a condizione che i contributi totali siano superiori o pari a 18.000 CZK).

Qualità delle informazioni disponibili

L'Istituto per la previdenza sociale della Repubblica Ceca offre molte informazioni importanti sul quadro delle assicurazioni pensione e malattia e sulla determinazione della legislazione applicabile: sul sito web (www.cssz.cz), negli Uffici informativi, nei call center, nelle Amministrazioni Locali di Previdenza Sociale, tramite volantini o, di tanto in tanto, seminari.



Uno degli obiettivi principali dell'Istituto per la Previdenza Sociale della Repubblica Ceca è la massima disponibilità verso il cliente. Per tale motivo sono a disposizione delle persone, anche per i lavoratori migranti, molte informazioni sotto diverse forme:

- a) Sito web: si trovano tutte le informazioni necessarie relative ai lavoratori migranti in lingua ceca, inglese, tedesca e francese. La versione in lingua ceca è la parte più completa del sito, ma le versioni in lingua inglese, tedesca e francese includono comunque tutte le informazioni necessarie. Il menù di base in lingua ceca comprende una sezione Unione Europea divisa in sottosezioni, tra cui Assicurazione malattia, Assicurazione pensione, Determinazione della legislazione applicabile, Modelli, Domande frequenti, Tipologia di casi specifici e Contatti con istituzioni straniere. Sul sito si trova anche una descrizione di tutte le procedure amministrative importanti che aiuta i lavoratori migranti a orientarsi e a capire cosa fare in quel momento o in seguito. Come indicato in precedenza, le versioni del sito non in lingua ceca contengono meno informazioni. Ciò potrebbe rappresentare una complicazione per una persona che non parla ceco.
- b) L'Istituto per la Previdenza Sociale della Repubblica Ceca offre una fitta rete di enti locali (92) con un personale ben formato, disponibile con il cliente e capace di risolvere le singole situazioni dei lavoratori migranti. Molte di queste sedi locali hanno un moderno centro informazioni. I clienti hanno la possibilità di stabilire con il funzionario un modo concreto di procedere.
- c) I call center per le assicurazioni pensione e malattia consentono di ricevere risposte alle domande tramite telefono.
- d) Volantini: numerosi volantini sono disponibili in formato cartaceo presso gli Enti Locali di Previdenza Sociale e in formato digitale sul sito web. Un'attenzione speciale è rivolta ai lavoratori più anziani e ai pensionati. Un esempio è la "Guida per i futuri pensionati", una delle pubblicazioni più apprezzate che informa su come accedere alla pensione.
- e) Seminari, riunioni: nelle aree di confine vicino alla Germania e all'Austria vengono organizzate regolarmente consultazioni con datori di lavoro e lavoratori, che favoriscono l'orientamento nelle questioni di previdenza sociale per i lavoratori migranti. Gli esperti da entrambi le parti rispondono a domande concrete e risolvono le situazioni dei clienti. In caso di introduzione di modifiche importanti alla determinazione della legislazione applicabile, vengono organizzati seminari per i datori di lavoro che richiedono l'applicazione di un'eccezione ai sensi dell'Art. 16 del Regolamento 883/2004 o per i datori di lavoro nel settore dei trasporti. Molte di tali attività sono valutate molto positivamente dai clienti.
- f) Le istituzioni per la previdenza sociale della Repubblica Ceca hanno preparato la "Guida per i lavoratori migranti" che descrive tutte le possibili situazioni legate ai lavoratori migranti. Include anche concrete procedure amministrative applicabili in tutti i settori legati alla previdenza sociale.

In generale, nella Repubblica Ceca la gamma di informazioni disponibili per i lavoratori migranti è molto buona. I lavoratori possono facilmente ottenere informazioni su situazioni concrete. Il principio di base è rappresentato dalla collaborazione delle istituzioni di previdenza sociale a livello europeo e a livello nazionale per semplificare la circolazione dei lavoratori, ma vi è una grossa differenza tra singoli paesi e istituzioni in relazione a tale principio. Molte istituzioni non collaborano con le altre a discapito dei clienti, causando un grosso problema per i lavoratori migranti.



2.3.4. Conclusioni

Il CSSA raccomanda una maggiore trasparenza e chiarezza delle informazioni fornite ai clienti. A livello globale, un sistema di informazioni unificato, più strutturato e rivolto al contesto internazionale permetterebbe un maggiore orientamento delle persone che migrano da un paese all'altro, da un regime previdenziale a un altro. Ciò potrebbe essere garantito tramite il mezzo di comunicazione più economico, ovvero il web.

Inoltre, un monitoraggio permanente da parte delle autorità e delle Istituzioni nazionali sugli ostacoli legali e amministrativi in casi concreti o sull'applicazione di determinate disposizioni delle legislazioni nazionali in situazioni concrete contribuirebbe al processo di una più facile libera circolazione delle persone. In tali casi, di solito sono maggiormente coinvolte le autorità e le istituzioni nazionali e dovrebbero pertanto essere istituiti degli organi di lavoro. In tal senso la Repubblica Ceca ha agito positivamente.

SOLVIT sembra rivestire un ruolo abbastanza importante per i clienti, ma è spesso limitato dalla mancanza di esperienza, dovuta al fatto che i funzionari che si occupano dell'attuazione di SOLVIT devono coprire diversi settori, per cui la specializzazione nella previdenza sociale è spesso solamente una delle tante. Tale problema potrebbe essere parzialmente risolto con l'istituzione di reti che coinvolgano tutte le istituzioni e gli interlocutori interessati.

2.4. Country report: Polonia⁵

2.4.1. Caratteristiche del sistema nazionale di previdenza sociale

Il presente Rapporto sul Paese riguarda solamente le prestazioni previdenziali gestite dall'Istituto di previdenza sociale (ZUS), che sono:

- Pensioni di vecchiaia e pensioni anticipate
- Pensioni ai superstiti
- Pensioni di invalidità
- Indennità di maternità e paternità in denaro
- Prestazioni di malattia in denaro
- Indennità in caso di morte

Il punto fondamentale del sistema può essere rappresentato dall'assenza nel nuovo regime di un periodo minimo ai fini dell'accesso al diritto alla pensione di vecchiaia. D'altro canto, l'importo della pensione dipende principalmente dall'importo dei contributi versati sul conto personale attivo presso lo ZUS. Di conseguenza, una persona che versa contributi al regime per un breve periodo di tempo può ottenere una pensione, ma il livello dell'importo erogato potrebbe essere basso. L'importo minimo garantito per la pensione di vecchiaia si applica solamente alle persone che hanno almeno 20 anni (donne) o 25 anni (uomini) di contributi, a condizione che tali persone risiedano in Polonia (art. 58 del Regolamento 883/04). A tal fine, lo ZUS include nel calcolo anche i periodi di assicurazione/residenza provenienti da altri Stati Membri.

Altre prestazioni in denaro: per usufruire delle pensioni (prestazioni di malattia a lungo termine) e delle indennità di malattia (prestazioni di malattia a breve termine) esiste ancora una condizione molto importante da soddisfare che è il periodo di attesa legato al periodo di

⁵ Predisposto da ZUS



assicurazione effettiva. Di conseguenza, il diritto a tali prestazioni dipende dalla durata del periodo di assicurazione maturato dal richiedente (o completato dalla persona deceduta nel caso delle pensioni ai superstiti).

In relazione alle prestazioni in denaro relative a un'assicurazione malattia, la durata del periodo di attesa varia a seconda che la persona abbia aderito o meno a un'assicurazione malattia obbligatoria o volontaria. Parallelamente, le disposizioni nazionali prevedono casi in cui sia possibile accedere a tali prestazioni senza periodo di attesa (per esempio, indennità di maternità) e includere i precedenti periodi di assicurazione, anteriori a un'interruzione d'assicurazione, nel periodo di assicurazione richiesto per ottenere il diritto a tali prestazioni. Anche le prestazioni in denaro a breve termine relative a infortuni sul lavoro o malattie professionali, versate dalle cosiddette assicurazioni contro gli infortuni vengono erogate senza il periodo di attesa. Tali prestazioni, possono corrispondere fino al 100% della base per la valutazione dell'indennità di malattia. Le prestazioni in denaro in caso di assicurazione malattia o assicurazione contro gli infortuni possono essere erogate, in base a specifiche condizioni, anche in seguito al termine dell'assicurazione, e ciò rappresenta un'eccezione rispetto al diritto degli altri Stati Membri. Punto di forza del sistema è anche il fatto che esso conceda le indennità di maternità non solamente alle donne che partoriscono un figlio, ma anche alle donne che accudiscono un bambino. In base a determinate condizioni, esiste la possibilità per una donna che ha ottenuto l'indennità di maternità di decidere per quanto tempo potrà usufruire di tale prestazione e di condividere tale diritto con il padre del bambino, il quale può beneficiare di indennità specifiche per i padri. Per quanto riguarda le prestazioni in denaro relative all'assicurazione malattia o all'assicurazione contro gli infortuni, i documenti richiesti per l'acquisizione o il pagamento di tali prestazioni rilasciati nel territorio di un altro Stato Membro dell'UE/SEE sono ritenuti validi in base a determinate condizioni e non devono essere tradotti in polacco. La legge polacca non prevede disposizioni che restringano la concessione di tali prestazioni limitatamente al territorio polacco. Nel caso in cui i periodi compiuti in Polonia siano più brevi di quelli richiesti, lo ZUS considera i relativi periodi in un altro Stato Membro dell'UE. In particolare, per quanto riguarda i periodi di assicurazione, richiesti dalla legislazione polacca per la titolarità ad alcune prestazioni in denaro per malattia o maternità, l'istituzione competente polacca aggiunge anche i periodi di residenza in altri Stati Membri, qualora la legislazione di tali Stati Membri subordini l'acquisizione di tali prestazioni ai periodi di residenza.

Sono anche previsti alcuni esempi di assimilazione di fatto per l'erogazione delle pensioni, come la data di inizio della titolarità alla pensione. Ai sensi della legislazione polacca, la titolarità alla pensione parte dalla data di fine della ricezione dell'indennità di malattia di breve periodo. Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento 883/2004, vale anche la ricezione di indennità di malattia di breve periodo godute ai sensi della legislazione di altri Stati Membri.

Altro esempio di assimilazione di fatti è l'obbligo per cui, secondo alcuni tipi di pensioni di vecchiaia, una persona, per accedere alla pensione, debba smettere di lavorare come dipendente. Ai sensi dell'art. 5 del Regolamento 883/2004, vale anche per le persone che lavorano come dipendenti in altri Stati Membri per datori di lavoro stranieri.

Alcuni fatti o avvenimenti che si verificano in un qualsiasi altro Stato Membro vengono trattati come se si fossero verificati nel territorio polacco, sia in relazione alla titolarità alle prestazioni in denaro sia per l'assicurazione malattia e per l'assicurazione contro gli infortuni, per esempio fatti o avvenimenti che, qualora si fossero verificati nel territorio polacco, avrebbero comportato un rifiuto per l'accesso a tali benefici secondo la legislazione polacca.

Tuttavia, in Polonia esistono restrizioni per il pagamento delle prestazioni di assicurazione sociale all'estero. Qualora una persona avente diritto a una pensione risieda all'estero, generalmente



tale residenza non rappresenta un ostacolo alla titolarità alla pensione, ma i pagamenti delle prestazioni devono essere effettuati solamente su un conto corrente personale aperto in Polonia o tramite una persona residente in Polonia e autorizzata dal beneficiario a ricevere tali prestazioni per suo conto. La situazione è completamente diversa se la persona risiede in uno Stato Membro dell'UE. In questo caso, lo ZUS può effettuare pagamenti di prestazioni su un conto corrente personale presso una banca scelta dal beneficiario nel paese di residenza.

Altra osservazione importante sulla legislazione polacca è che le pensioni di vecchiaia del primo pilastro e del secondo pilastro sono in realtà due parti del sistema pensionistico pubblico di base. Infatti, il regime riformato delle pensioni di vecchiaia è composto da due tipi di pensioni: pensione basata su un sistema di ripartizione e pensione basata su un sistema di capitale. La seconda si basa sul capitale accumulato in fondi pensione aperti (OFE) e si aggiunge al primo pilastro. L'OFE non è un regime privato ma pubblico. Infatti, rappresenta un metodo per finanziare parzialmente la seconda parte della pensione al di fuori delle finanze pubbliche.

È in corso in Polonia un grande dibattito sulla modifica dell'età di pensionamento comune ed è in atto un progetto per redigere una legge che: 1. porti l'età di pensionamento a 67 anni (gradualmente sulla base di un metodo a tappe), 2. preveda un'età di pensionamento uguale per uomini e donne (attualmente 60 per le donne e 65 per gli uomini). Tali cambiamenti potrebbero avere conseguenze sui diritti individuali delle persone che lavorano in Polonia o in altri Stati Membri e desiderano andare in pensione.

In relazione ai criteri per l'erogazione delle prestazioni, vi è una condizione importante per l'ottenimento di una pensione anticipata di vecchiaia (al di sotto dell'età di pensionamento comune), di pensioni di invalidità e di pensioni ai superstiti. Una persona beneficiaria di tale pensione può percepire guadagni come lavoratore subordinato, lavoratore autonomo e della pubblica amministrazione, ma il reddito non deve superare un certo importo previsto dalla legislazione polacca. Tale soglia di reddito si applica anche ai pensionati polacchi che lavorano all'estero, per esempio in altri Stati Membri. I beneficiari sono obbligati dalla legge a comunicare allo ZUS il loro reddito di lavoro subordinato, autonomo o in amministrazione pubblica e, ogni anno, a fornire allo ZUS il certificato di conferma di tale reddito redatto dal datore di lavoro o dalle autorità del paese in cui lavorano.

Le prestazioni in denaro per inabilità al lavoro dovuta a malattia (ivi inclusa l'inabilità al lavoro a causa di infortuni sul lavoro o di malattie professionali) o maternità (ivi incluse le equivalenti indennità di paternità), erogabili ai sensi della legislazione polacca, funzionano come sostituto del reddito e quindi dipendono dalle entrate. Per esempio, in linea generale, l'indennità di malattia non è erogabile se la persona inabile al lavoro continua un'attività remunerativa o ha intrapreso un'attività remunerativa che dà titolo a un'assicurazione che garantisce il diritto a indennità per il periodo di malattia.

2.4.2. Applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009

Come indicato nella Griglia di Autovalutazione, in materia di comunicazione e scambio di dati, la cooperazione tra istituzioni non cambierà in modo essenziale fino alla fine del periodo di transizione. Si prevede che l'ingresso nell'EESSI (Scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale) aumenterà l'efficienza per quanto riguarda: la determinazione dell'istituzione competente in un caso specifico, la fornitura di tutti i dati necessari a valutare le richieste, la trasmissione della corrispondenza precedentemente inviata in modo errato, la risposta e la gestione dei casi in tempi ragionevoli.

In seguito alle disposizioni della Decisione N° E1 della Commissione Amministrativa, vengono



rispettati sia i formulari elettronici (Eforms) che i formulari cartacei (paper SED). L'istituto rilascia già i modelli della serie E e, tra i nuovi documenti, figurano già il SED P1000 e i documenti PD: P1 e A1. Le istituzioni degli altri Stati Membri con cui è attiva una collaborazione sono stati precedentemente informati sulle procedure adottate durante il periodo di transizione. I paper SED vengono utilizzati nella loro versione finale approvata e resi disponibili nelle lingue ufficiali di tutti gli Stati Membri.

L'introduzione di un elenco pubblico degli istituti di assicurazione sociale nella forma di un database elettronico permetterà un accesso facile e universale ai contatti delle istituzioni sia per gli ufficiali/funzionari che per gli assicurati. Prima che tale strumento entri completamente in funzione, è ancora necessario chiarire le procedure per la comunicazione delle modifiche e assicurare la completezza di tale database. Anche lo ZUS è coinvolto in tale processo poiché le questioni sulle modifiche necessarie sono già state inviate a tutti gli Stati Membri (si veda per esempio la Nota N° 462/11REV della Commissione Amministrativa). L'istituto polacco applica le disposizioni delle Decisioni N° H1, H2, H3, H5, H6, E1, E2, E3 della Commissione Amministrativa e contribuisce alla valutazione delle modifiche necessarie delle Decisioni N° E2, E3 e A1 della Commissione Amministrativa durante il processo di revisione. Si applicano anche la Nota N° 424/10 della Commissione Amministrativa che contiene la proposta di condividere il costo delle transazioni tra gli istituti degli Stati Membri durante l'attuazione dei nuovi regolamenti europei.

L'istituto partecipa attivamente ai lavori di attuazione del sistema per lo scambio di dati elettronici all'interno dell'EESSI, sia a livello nazionale che europeo. Ai lavori volti all'istituzione dell'applicazione nazionale per lo scambio di dati elettronici all'interno dell'EESSI sono coinvolti i lavoratori, che fanno parte allo stesso tempo di gruppi ad hoc della Commissione Amministrativa formati per redigere le versioni finali dei SED e dei flussi di lavoro. Tali gruppi ad hoc hanno redatto le Linee guida per l'utilizzo dei SED e dei flussi di lavoro in determinati settori. Inoltre, il rappresentante dell'istituto polacco partecipa agli incontri del Comitato Tecnico e, in seguito, l'istituto analizza le note del comitato e si prepara le risposte ai questionari rilasciati. L'istituto si occupa del coordinamento del lavoro sull'EESSI nel campo dell'informatica e del lavoro dei gruppi ad hoc sui SED e i flussi di lavoro. I lavoratori dell'istituto hanno ricevuto una formazione sistematica sulle nuove disposizioni dei regolamenti europei e sulle conseguenti modifiche relative alla loro applicazione (per esempio, il nuovo regolamento N° 1231/2010 e la Decisione N° 1/2012 della commissione mista riguardante la Svizzera). La formazione ha riguardato anche i contenuti delle versioni attuali dei documenti elettronici e la struttura dei flussi di lavoro.

In seguito alla preparazione dell'infrastruttura informatica e allo sviluppo dell'applicazione a livello nazionale verranno redatte per i funzionari polacchi nuove procedure e linee guida dettagliate su come procedere con determinati SED e su come gestire i flussi di lavoro. Sono in previsione anche i relativi corsi di formazione e test sul campo.

Le disposizioni dei nuovi regolamenti europei non prevedono regole per il cumulo dei periodi di erogazione delle indennità. Non vi sono altri cambiamenti essenziali nel calcolo delle prestazioni, in quanto esso viene effettuato sulla base delle disposizioni nazionali in assoluto accordo con i principi generali sul coordinamento dei regimi di sicurezza pubblica. Ai fini dell'applicazione delle disposizioni dei nuovi regolamenti europei, si fa ricorso sia all'esperienza precedente relativa all'attuazione del Regolamento 1408/71 e del Regolamento 574/72 che alle pratiche applicate con le istituzioni di collegamento degli altri Stati Membri nel corso degli incontri bilaterali o per iscritto.



Le disposizioni dei nuovi regolamenti europei facilitano inoltre le procedure di applicazione, in quanto non prevedono casi di doppia legislazione applicabile e norme specifiche riguardanti il cumulo dei periodi per i lavoratori stagionali (non esiste nemmeno una definizione di lavoratore stagionale). Inoltre, i regolamenti prevedono espressamente che i periodi rilevanti compiuti ai sensi della legislazione di un altro Stato Membro siano aggiunti ai periodi compiuti ai sensi dello Stato Membro competente, a condizione che essi non si sovrappongano. Ulteriori linee guida in questo campo vengono fornite dalla Decisione N° H6 della Commissione Amministrativa. La comunicazione in tale ambito avviene solamente tra gli istituti assicurativi e l'assicurato non riceve alcun documento PD relativo.

2.4.3. Limitazioni alla libertà di circolazione dei lavoratori

Limiti procedurali alla portabilità delle prestazioni di sicurezza sociale

Non esistono limiti procedurali alla portabilità delle prestazioni in denaro di sicurezza sociale in seguito all'attuazione parziale del Regolamento 883/2004.

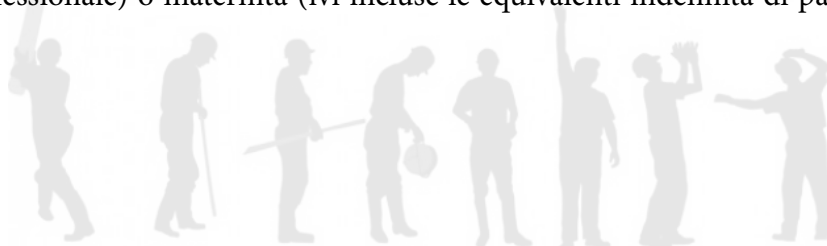
Nell'ambito delle pensioni, il diritto alla pensione derivante da una legislazione nazionale non dipende dalla cittadinanza/nazionalità e dalla residenza nel territorio polacco. La cittadinanza o la residenza non intacca neanche la titolarità alle prestazioni in denaro riconosciute per inabilità al lavoro in seguito a malattia (ivi inclusa l'inabilità al lavoro per infortuni sul lavoro o malattie professionali) o maternità (ivi incluse le equivalenti indennità di paternità) erogabili ai sensi della legislazione polacca: tutte le prestazioni citate sono soggette al coordinamento dei regimi di sicurezza sociale. Solamente il pagamento delle pensioni può essere ristretto al territorio polacco. Ai sensi del Regolamento 883/2004, tali restrizioni di pagamento non si applicano ai beneficiari residenti negli Stati Membri dell'UE.

È stato apprezzato che, ai sensi dei nuovi Regolamenti europei, il raggio di applicazione del coordinamento sia stato esteso alle indennità equivalenti di paternità e alle prestazioni della pensione di vecchiaia. Le prestazioni in denaro soggette al coordinamento dei regimi di sicurezza sociale sono erogabili sulla base della legislazione dello Stato Membro nel quale la persona interessata è assicurata, anche qualora essa risieda o soggiorni in uno Stato Membro diverso da quello competente. Le prestazioni in denaro sono trasferite solamente alle persone alle quali si applicano le disposizioni dei regolamenti europei. Tali prestazioni non sono trasferite ai paesi con i quali la Polonia non ha accordi bilaterali vincolanti nel settore della previdenza sociale, ma, a seconda della decisione del titolare, essi possono essere trasferiti in Polonia su un conto corrente del titolare, tramite posta all'indirizzo del beneficiario o a mano a una persona autorizzata. Tuttavia, il beneficiario può richiedere alla banca di trasferire le prestazioni all'estero.

Inoltre, il diritto a prestazioni in denaro di breve termine non dipende più dai diritti alle prestazioni in natura. Non esiste più, infatti, la possibilità che lo ZUS rifiuti, ad esempio, l'indennità di malattia a una persona di nazionalità italiana assicurata in Polonia solamente perché questa non ottiene il permesso di ritornare in Italia nel corso della malattia.

Per quanto riguarda il tasso di erogazione degli assegni in caso di morte, quello polacco è uno dei più alti d'Europa.

Come descritto in dettaglio nel Rapporto sullo Stato dell'Arte, le prestazioni in denaro per inabilità al lavoro dovuta a malattia (ivi inclusa l'inabilità al lavoro per incidente sul lavoro o malattia professionale) o maternità (ivi incluse le equivalenti indennità di paternità) erogabili



dall'istituto competente polacco sono calcolati sul salario/reddito precedente (in contrasto con le indennità di tipo forfettario) ottenuto durante l'attuale periodo di impiego/assicurazione. In particolare, l'importo della prestazione/indennità in denaro dipende sia dalla base di valutazione della prestazione/indennità in denaro che dalla causa dell'inabilità al lavoro.

Interrelazione tra i regimi di sicurezza sociale pubblico e privato

Il regime polacco per la pensione di vecchiaia è basato sul concetto dei tre pilastri. I primi due fanno parte del regime pensionistico pubblico, il terzo comprende i fondi pensionistici individuali gestiti a livello personale o in programmi pensionistici per lavoratori subordinati creati dai datori di lavoro.

Tali 3 pilastri al raggiungimento dell'età pensionabile dovrebbero garantire un livello di sicurezza sociale adeguato allo stato sociale della persona. In Polonia, i programmi pensionistici per lavoratori subordinati non sono molto diffusi e solamente alcune società li hanno attivati. Ciò significa che la situazione economica dei futuri pensionati si basa, in definitiva, sul sistema previdenziale pubblico (I e II pilastro). Tali pilastri pubblici corrispondono a due parti del pagamento delle pensioni. Il diritto a tali pensioni non dipende dalla durata dei periodi di assicurazione e non è richiesto alcun periodo di attesa. I pagamenti delle pensioni vengono effettuati insieme (I+II) dallo ZUS in un unico versamento su conto corrente. Sorge una problematica quando una persona contribuisce al regime per un breve periodo di tempo. In tal caso l'importo dei contributi sul conto personale attivo presso lo ZUS e presso il registro personale dell'OFE potrebbe essere molto basso, addirittura non sufficiente alla sussistenza. Eventualmente il pensionato può beneficiare anche dell'assistenza sociale del luogo di residenza.

Qualità delle informazioni disponibili

Come indicato nella Griglia di Autovalutazione, sul sito web dell'istituto polacco sono presenti informazioni dettagliate sia sulle prestazioni in denaro erogate ai sensi della legge polacca sia quelle versate ai sensi delle nuove disposizioni dei regolamenti europei applicati dall'Istituto per la Previdenza Sociale. Alcune informazioni sono anche disponibili in inglese e tedesco. È possibile inoltre trovare un link alle informazioni sui nuovi regolamenti europei pubblicati sul sito web della Commissione Europea. Sul sito web dell'istituto viene anche fornito il link al Master Directory dell'EESSI nonché uno strumento di ricerca che permette di trovare la succursale competente dell'Istituto per la Previdenza Sociale inserendo il nome della città o il codice postale (servizio disponibile anche in inglese e tedesco). L'istituto sta preparando il lancio di un servizio elettronico di domanda-risposta che permetta ai clienti di ottenere informazioni sulle questioni oggetto delle disposizioni dei nuovi regolamenti europei applicati dall'istituto. Attualmente, attraverso un altro strumento, è possibile sottoporre elettronicamente domande relative solamente al settore delle prestazioni pensionistiche. Le azioni informative (per esempio "le giornate internazionali di consulenza", conferenze per gli erogatori di contributi/datori di lavoro) sono supportate da volantini disponibili anche sul sito web e in formato cartaceo presso le sedi delle succursali. Le brochure e le guide sulle prestazioni pensionistiche sono disponibili anche in inglese. Sono inoltre in corso lavori per la redazione di materiale informativo relativo alle altre prestazioni gestite dall'istituto per la Previdenza Sociale. Viene anche diffuso materiale informativo cartaceo proveniente dalla Commissione Amministrativa o dall'autorità competente polacca.



2.4.4. Conclusioni

Non vi sono grossi problemi nell'attuazione dei Regolamenti UE 883/2004 e 987/2009. La qualità delle disposizioni legali sul coordinamento è abbastanza buona e quindi non si affrontano particolari problemi legali nell'attuazione dei Regolamenti, ad eccezione dell'applicazione dell'art. 44 del Reg. 987/2009.

Lo studio sulla legislazione nazionale e sui Regolamenti UE relativi al coordinamento dei regimi di sicurezza sociale ha mostrato alcuni problemi circa la trasferibilità delle prestazioni in denaro all'interno dell'UE e la possibilità di perdita per i migranti di alcuni diritti di sicurezza sociale. Il Regolamento UE 883/2004 non è sufficiente a garantire la protezione dei diritti pensionistici delle persone che si spostano all'interno dell'UE da un sistema pensionistico a contribuzione definita (NDC) a un sistema a prestazioni definite (DB) se una persona ha completato periodi inferiori a un anno all'interno di quest'ultimo sistema. Tali periodi potrebbero andare persi in quanto il sistema NDC non subentra in tali periodi ai sensi dell'art. 57 del Regolamento 883/2004. Inoltre, la libera circolazione delle persone è pregiudicata dalla sospensione dell'integrazione concessa ai sensi dell'art. 58 del Regolamento 883/2004 se un pensionato si sposta in un altro Stato Membro che non prevede tale integrazione alla pensione minima o se non sono stati maturati periodi in tale Stato Membro.

Per quanto riguarda le prestazioni per malattia o maternità, è bene porre l'attenzione su alcuni problemi procedurali evidenziati e presentati in dettaglio nel corso dell'incontro di peer review di Varsavia. Lo studio ha analizzato gli ostacoli a livello nazionale che causano ritardi nell'acquisizione di tali prestazioni da parte delle persone assicurate che ne richiedono l'erogazione mentre risiedono in uno Stato Membro diverso da quello competente, nonché le condizioni di una comunicazione facile ed efficace tra le istituzioni di sicurezza sociale. Infine, gli stranieri hanno un accesso limitato alle informazioni sulle prestazioni di sicurezza sociale previste dalla legislazione nazionale, in quanto non tutte le informazioni sono fornite in inglese o in altre lingue straniere. Ma, ancora più essenziale, è l'attuazione di una cooperazione tra gli istituti di sicurezza sociale, sia a livello operativo che a livello di collegamento. Nel presente rapporto, si raccomanda la creazione di una rete di contatti personali in determinate aree al fine di velocizzare le procedure per l'erogazione delle prestazioni e altri tipi di cooperazione amministrativa.

2.5. Country report: Romania⁶

2.5.1. Caratteristiche del sistema nazionale di previdenza sociale

La presente sezione è un riassunto delle informazioni raccolte nel Rapporto sullo Stato dell'Arte, che evidenzia i punti di forza e le debolezze del sistema nei settori illustrati nei paragrafi successivi.

- **Pensioni di vecchiaia e pensioni anticipate**

Le pensioni rappresentano le prestazioni previdenziali più importanti erogate all'interno del sistema pubblico. Al fine di ottenere una pensione di vecchiaia, devono essere rispettate due condizioni:

- ✓ L'età di pensionamento standard

⁶ Predisposto da UVT, Universitatea de Vest di Timisoara



✓ Il raggiungimento di una soglia minima di contributi

Ai sensi dell'Art. 53 della Legge n° 263/2010 relativa al sistema unitario delle pensioni pubbliche, l'età di pensionamento standard è di 63 anni per le donne e 65 per gli uomini. Il raggiungimento di tali età sarà realizzato attraverso un graduale aumento a partire da gennaio 2011 fino a dicembre 2014. Il periodo minimo di contribuzione aumenta per le donne da 28 a 30 anni e per gli uomini da 33 a 35 anni. Alla fine di tale periodo, la contribuzione minima aumenterà gradualmente fino al 2030 solo per le donne, da 30 a 35 anni.

Ai sensi della nuova legislazione relativa al sistema unitario delle pensioni pubbliche, le persone che operano in condizioni di lavoro particolari, speciali o di altro tipo beneficiano di una riduzione dell'età di pensionamento, in seguito al completamento del periodo di contribuzione. In caso di persone che hanno maturato periodi di contribuzioni in speciali condizioni di lavoro, l'età di pensionamento standard è diminuita da un minimo di 1 a un massimo di 8 anni, a seconda del numero di anni di lavoro in tali condizioni. Il periodo minimo di contribuzione per l'ottenimento della pensione anticipata, in tali condizioni speciali, è di 6 anni.

Analogamente, anche l'età di pensionamento standard è ridotta in caso di persone la cui vita lavorativa si è svolta in speciali condizioni di lavoro, in particolare:

1. in miniera, per il personale che lavora sottoterra per almeno il 50% dei normali mesi lavorativi;
2. attività di ricerca, esplorazione, estrazione o trattamento di materie prime nucleari, aree I e II dell'esposizione alle radiazioni;
3. attività di difesa nazionale, ordine pubblico e sicurezza nazionale previste dalla legislazione, in seguito all'entrata in vigore della legge attuale;
4. nell'aviazione civile, per l'equipaggio (come previsto dall'Allegato 1 della legge);
5. attività e unità indicate negli Allegati 2 e 3 della legge;
6. attività artistiche previste dalla legge.

In tali casi, l'età di pensionamento è ridotta da un minimo di 1 a un massimo di 13 anni, a seconda del periodo di contribuzione compiuto in tali condizioni di lavoro. La riduzione minima di 1 anno si applica alle persone che hanno maturato un periodo di contribuzione, in condizioni speciali di lavoro o altro, di almeno 2 anni.

La riduzione dell'età di pensionamento si applica in seguito al completamento dell'intero periodo di contribuzione richiesto dalla legge nei casi di persone che abbiano effettuato lavori in condizioni speciali, come quelli previsti dall'articolo 30.

Le persone che hanno lavorato nei settori di difesa nazionale, ordine pubblico, sicurezza nazionale e in altre condizioni di lavoro (differenti o speciali) beneficiano di una riduzione dell'età di pensionamento qualora esse raggiungano il periodo minimo di contribuzione richiesto dalla Legge (Allegato n° 5), oltre alla completa contribuzione.

Le riduzioni dell'età di pensionamento standard e quelle previste da una diversa legislazione possono essere cumulate per una riduzione totale non superiore a 13 anni. In tali condizioni, l'età di pensionamento ridotta non può essere inferiore a 50 anni per le donne, a 52 per gli uomini e a 45 anni per le persone che hanno lavorato nei settori di difesa nazionale, ordine pubblico e sicurezza nazionale.

Di seguito si elencano le ECCEZIONI ai sopra citati regolamenti:

- I. Le persone che hanno lavorato almeno 20 anni in miniera, sottoterra, per almeno il 50% dei normali mesi lavorativi, beneficiano di una riduzione di 20 anni dell'età di pensionamento standard, ma quest'ultima non può essere inferiore a 45 anni.



- II. Le persone, che hanno raggiunto un minimo di 20 anni di contributi nei seguenti lavori, beneficiano di una riduzione di 15 anni dell'età di pensionamento standard: ballerino (danza classica), ballerino, acrobata, giocoliere, clown, fantino circense, domatore, voce principale di opere e operette, musicista di strumenti a fiato, stuntman. L'età di pensionamento standard non può essere inferiore a 50 anni. Tuttavia, in caso di ballerini di danza classica e acrobati, l'età di pensionamento non può essere inferiore a 40 anni per le donne e a 45 per gli uomini.
- III. Le persone che hanno effettuato attività di ricerca, esplorazione, estrazione o trattamento di materie prime nucleari, nelle aree I e II dell'esposizione alle radiazioni, e compiuto un periodo di contribuzione di almeno 15 anni nella prima area di esposizione alle radiazioni o di almeno 17 anni nella seconda area, beneficiano di una pensione di vecchiaia, indipendentemente dall'età.

Il periodo completo di contribuzione è:

- ✓ 22 anni e 6 mesi per le persone che hanno lavorato nella prima area di esposizione alle radiazioni;
- ✓ 25 anni e 6 mesi per le persone che hanno lavorato nella seconda area di esposizione alle radiazioni.

• **Salari e pensioni cumulative**

Nel regime previdenziale pubblico, la pensione di vecchiaia può essere cumulata, ai sensi della legge, con i redditi per i quali l'assicurazione è obbligatoria, anche se, a eccezione di quanto previsto dalla Legge n. 239/2009, la pensione di vecchiaia può essere cumulata con il salario derivante da attività nel settore pubblico solo se l'importo netto della pensione è inferiore al salario medio lordo, utilizzato come prova dell'assicurazione sociale Statale.

La pensione netta corrisponde all'importo ottenuto una volta detratti, come previsto dalla legge, i contributi per l'assicurazione sanitaria e l'imposta sul reddito, qualora applicabile.

Qualora si verificasse una situazione non permessa dalla legge, la persona è obbligata a scegliere, entro 15 giorni dal verificarsi di tale situazione, tra l'una o l'altra fonte di reddito al fine di evitare il godimento di una pensione non dovuta. In tali condizioni, il pagamento della pensione è sospeso e si applicano le formalità e i documenti indicati nelle Istruzioni per la richiesta previste dalla Legge n. 329/2009 (Si veda l'Ordinanza del Ministero del Lavoro n. 1730/2009 indicata nel sito, alla sezione dedicata alla Legislazione delle Pensioni Pubbliche, nella categoria Altri Atti Normativi).

• **Pensioni ai superstiti**

Sono regolate dalla Legge n. 341/2004, cioè la legge di gratitudine verso gli eroi, i martiri e i combattenti che hanno contribuito alla vittoria della Rivoluzione rumena del dicembre 1989 e verso quelle persone che hanno perso la vita o sofferto a causa della rivolta operaia anticomunista di Brasov nel novembre 1987.

• **Sussidi per la disabilità**

Regolamentati ai sensi della Legge n. 448/2006 per la Protezione e la Promozione dei diritti delle Persone con Disabilità ripubblicato, e ai sensi del GD n. 1665/2008 relativo all'aggiornamento dell'importo sociale previsto all'art. 58, paragrafo 4 della Legge n. 448/2006.

I sussidi previsti sono i seguenti:



1. sussidi mensili, indipendentemente dal reddito:
 - un importo pari a 202 lei per un adulto con disabilità grave;
 - un importo pari a 166 lei per adulti con handicap accentuati.
2. sussidi complementari mensili individuali, indipendentemente dal reddito:
 - un importo pari a 91 lei per adulti con grave disabilità;
 - un importo pari a 68 lei per adulti con handicap accentuati;
 - un importo pari a 33,5 lei per un adulto con disabilità media.

- **Indennità di disoccupazione**

Per persona disoccupata si intende la persona che soddisfa i seguenti requisiti:

- a) è alla ricerca di un lavoro dai 16 anni in su e fino al momento della pensione;
- b) dispone delle capacità di salute, fisiche e mentali che lo rendono abile al lavoro;
- c) non ha lavoro e il suo reddito da attività autorizzata è inferiore all'indicatore sociale di riferimento per l'assicurazione di disoccupazione e di promozione dell'occupazione pari a 500 RON;
- d) è disponibile a iniziare un'attività lavorativa.

Un "disoccupato registrato" è una persona che rispecchia le condizioni sopra indicate ed è registrato, al fine di ottenere un lavoro, presso un'agenzia di collocamento della giurisdizione in cui è residente o, se previsto, presso un altro fornitore di servizi di collocamento che opera in conformità con la legge.

L'indennità di disoccupazione è erogata al disoccupato in base al periodo di contribuzione come segue:

- a) 6 mesi per le persone con un periodo di contribuzione di almeno 1 anno;
- b) 9 mesi per le persone con un periodo di contribuzione di almeno 5 anni;
- c) 12 mesi per le persone con un periodo di contribuzione di oltre 10 anni.

L'importo dell'indennità di disoccupazione è erogato in base al periodo di contribuzione come segue:

- a) 75% dell'indicatore sociale di riferimento alla data del calcolo per le persone con un periodo di contribuzione di almeno 1 anno;
- b) l'importo precedentemente indicato più un importo calcolato applicando al salario di base medio lordo mensile degli ultimi 12 mesi del periodo di contribuzione un tasso percentuale differenziato a seconda della durata dell'occupazione.

I tassi percentuali differenziati a seconda del periodo di contribuzione indicati qui sopra sono i seguenti:

- a) 3% per un periodo di contribuzione di almeno 3 anni;
- b) 5% per un periodo di contribuzione di almeno 5 anni;
- c) 7% per un periodo di contribuzione di almeno 10 anni;
- d) 10% per un periodo di contribuzione di almeno 20 anni.

Per calcolare l'importo del sussidio di disoccupazione, applicando la percentuale in funzione del periodo di contribuzione, verrà considerato il reddito mensile indicato sul contratto di assicurazione contro il rischio di disoccupazione.



• Prestazioni familiari

Al fine di garantire le condizioni migliori per il pagamento delle prestazioni familiari, il 19 gennaio 2011 il Governo ha approvato la Decisione n. 38 che ratifica le norme metodologiche per l'applicazione della Legge n. 277/2010 relativa alle Indennità di Sostegno Familiare, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale rumena n. 56/21.01.2011, Parte I.

Possono beneficiare delle indennità di sostegno familiare:

1. le famiglie i cui membri sono cittadini rumeni che vivono in Romania;
2. le famiglie e le persone singole che non sono cittadini rumeni, ma che si trovano in una delle seguenti situazioni:
 - sono cittadini di uno Stato Membro dell'UE, di uno Stato appartenente al SEE, della Confederazione Svizzera o di un altro Paese, nel periodo in cui il loro domicilio o la loro residenza è in Romania, in conformità con la legge;
 - sono cittadini stranieri o apolidi per i quali è concessa la protezione;
 - apolidi il cui domicilio o la cui residenza è in Romania in conformità con la legge.

L'indennità di sostegno familiare è concessa in base al reddito e al numero di figli presenti nel nucleo familiare.

• Indennità di maternità e paternità

L'Ordinanza di emergenza n. 124 del 27 dicembre 2011, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale rumena il 30 dicembre, apporta alcuni cambiamenti alle disposizioni dei decreti 148/2005 e 111/2010, che regolano le indennità parentali.

• Indennità di malattia

Il Congedo di malattia o congedo di invalidità temporanea è regolato dall'Ordinanza n. 158/2005. Per congedo di invalidità temporanea si intende il periodo in cui il lavoratore è in uno stato di inabilità temporanea al lavoro e attesta tale condizione con un certificato medico rilasciato in conformità con la legge da autorità mediche competenti.

Durante il congedo di invalidità temporanea, il lavoratore non riceve un salario, ma beneficia di un'indennità di malattia per tutta la durata di tale periodo.

L'indennità dovuta per il congedo di malattia è erogata in modo obbligatorio e non è soggetta all'approvazione preventiva del datore di lavoro, in quanto il congedo di malattia è un diritto riconosciuto dalla legge. Il congedo di invalidità temporanea non deve essere confuso con l'invalidità fisica o mentale, che è attestata da un medico di medicina del lavoro, e con l'inabilità al lavoro, che può permettere l'accesso alla pensione in seguito a malattia.

Tutti i lavoratori beneficiano dei congedi di malattia se negli ultimi 12 mesi che precedono il mese del congedo di malattia hanno raggiunto un periodo di contribuzione minimo di un mese.

• Indennità a sostegno del reddito

Il reddito minimo garantito è disciplinato dalla Legge n. 416/2001. Le famiglie e le persone singole, con cittadinanza rumena, hanno diritto a un reddito minimo garantito, come forma di previdenza sociale.

Il reddito minimo garantito è erogato sotto forma di aiuto sociale mensile, come definito dalla legge. L'istituzione del reddito minimo si basa sul principio di solidarietà sociale, nel quadro della politica sociale nazionale.



- **Regimi Pensionistici Privati**

Il Regime Pensionistico Privato, secondo pilastro del sistema rumeno, è un regime “a contribuzione definita ibrida”. Sulla base della classificazione dell’Organizzazione per la Cooperazione e lo Sviluppo Economico (OCSE) e la Banca Mondiale, l’adesione ad un sistema gestito a “contribuzione definita” può essere volontaria oppure imposta dalla legge. Il valore del contributo versato è noto, mentre non è prevista alcuna garanzia sulla prestazione a scadenza. In Romania, invece, il sistema è ibrido perché fornisce anche una garanzia assoluta corrispondente all’importo dei contributi versati detratte le sanzioni e le spese legali.

In termini di paragone, Stati come i Paesi Baltici, l’Ungheria, la Russia e il Messico non impongono alcuna garanzia in relazione all’andamento dei fondi del secondo pilastro. La Romania, la Slovacchia e la Repubblica Ceca sono gli unici paesi la cui legislazione sul regime pensionistico privato prevede, per il secondo pilastro, una garanzia assoluta sull’importo dei contributi netti. Inoltre, la Romania è uno dei pochi paesi che richiede riserve attuariali agli amministratori di pensioni. Le due leggi alla base del Regime Pensionistico Privato rumeno sono: la Legge n. 204/2006 relativa alle pensioni volontarie, e successive modifiche, e la Legge n. 411/2004 relativa ai fondi pensione, ripubblicata, e successive modifiche.

2.5.2. Applicazione dei Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009

Notevoli sono i cambiamenti introdotti dal Regolamento (CE) n. 883/2004 e dal suo Regolamento attuativo n. 987/2009.

In seguito all’adesione all’UE della Romania avvenuta il 1° gennaio 2007, la Romania applica le disposizioni UE sui regolamenti di sicurezza sociale. Nelle relazioni tra gli Stati Membri, le disposizioni dei Regolamenti (CEE) n. 1408/71 e 574/72 sono state applicate fino al 30 aprile 2010 e sostituite il 1° maggio 2010 dal Regolamento (CE) n. 883/2004 sui regimi di previdenza sociale e dal Regolamento (CE) n. 987/2009 che dà le basi per l’attuazione del Regolamento (CE) n. 883/2004. In relazione agli Stati membri dell’Area Economica Europea e alla Svizzera, si applicano attualmente le disposizioni dei Regolamenti (CEE) n. 1408/71 e 574/72.

A partire dal 1° maggio 2010, nel coordinamento dei regime di previdenza sociale, la Romania applica le disposizioni del Regolamento (CE) n. 883/2004, così come modificato dal Regolamento (CE) n. 988/2009, e il suo Regolamento attuativo n. 987/2009.

I nuovi regolamenti si applicano alle relazioni che la Romania intrattiene con i 26 Stati Membri dell’UE, mentre le vecchie disposizioni dei Regolamenti (CEE) n. 1408/71 e 574/72 sono ancora in vigore per le relazioni con i paesi dell’Area Economica Europea e la Svizzera.

Ai sensi della Decisione n. H1 della Commissione Amministrativa per il Coordinamento della Previdenza Sociale, nel periodo di transizione dai Regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72 ai Regolamenti (CE) n. 883/2004 e n. 987/2009, le richieste inoltrate prima dell’entrata in vigore dei nuovi regolamenti continueranno a essere regolate dalla legge applicabile al momento della loro introduzione e le disposizioni di tali regolamenti si applicheranno solamente alle richieste inoltrate dopo la loro entrata in vigore.

Ai sensi della Decisione n. E1 della Commissione Amministrativa per il Coordinamento dei Regimi di Previdenza Sociale, che copre il periodo di transizione, con riferimento alla gestione delle pratiche per i diritti alla pensione sottoposti al Regolamento (CEE) n. 1408/71, lo scambio di informazioni si basa sulle procedure previste dal Regolamento (CEE) n. 1408/71 e dal Regolamento (CEE) n. 574/72, ivi incluso l’utilizzo dei relativi formulari delle serie E 200.



Il periodo di transizione

In relazione alle pensioni, lo scambio di informazioni tra gli istituti coinvolti sarà effettuato tramite scambio di dati elettronici. Nel periodo di transizione dei prossimi due anni, in seguito all'entrata in vigore dei nuovi regolamenti, la Romania continuerà a utilizzare i formulari E fino all'introduzione di una specifica applicazione elettronica per i documenti elettronici strutturati (SED). Nel periodo di transizione, un qualsiasi istituto accetta comunque le informazioni contenute in un qualsiasi documento rilasciato da un altro istituto, anche se presentato in un formato, contenuto o struttura superati. In Romania, i documenti necessari per la determinazione dei diritti previdenziali sono quelli previsti nelle norme applicative della Legge n. 19/2000, relativa alle pensioni pubbliche e all'assicurazione sociale, e successive modifiche, approvata dal Ministero del Lavoro e della Solidarietà Sociale, e dalla Legge 340/2001, e successive modifiche e integrazioni.

Caratteristiche dei nuovi regolamenti

Il Regolamento (CE) n. 883/2004 non prevede cambiamenti significativi nella regolamentazione delle prestazioni previdenziali, in quanto l'erogazione delle prestazioni avviene secondo gli stessi principi di base dei Regolamenti 1408/71 e 574/72 (parità di trattamento, cumulo dei periodi di assicurazione per l'applicazione delle prestazioni, mantenimento dei diritti durante l'acquisizione e pro-rata temporis per le pensioni, esportazione delle prestazioni). Le prestazioni previdenziali a livello comunitario saranno soggette alle stesse condizioni, così come era previsto dalle disposizioni dei Regolamenti 1408/71 e 574/72.

Tuttavia, qualora dovessero essere introdotte ulteriori condizioni (oltre al completamento dei periodi di assicurazione), come l'età richiesta per la prestazione o una modifica sul numero dei figli, dovrà essere effettuato automaticamente un nuovo calcolo.

La durata delle prestazioni parentali si riferisce a tutti i periodi previsti dalla legislazione previdenziale di uno Stato Membro o a qualsiasi periodo di integrazione della pensione, oppure ai periodi dedicati alla crescita dei figli, indipendentemente dal metodo utilizzato per il calcolo di tali periodi e indipendentemente dal fatto che tali periodi siano stati maturati nel corso della crescita del figlio o retroattivamente riconosciuti. Per la concessione della pensione comunitaria, il richiedente fornisce tutti i documenti e le informazioni necessarie, relative ai periodi di assicurazione (istituti, numeri di riferimento), all'attività di lavoro subordinato (datori di lavoro) o di lavoratore autonomo (natura e luogo di lavoro) e alla residenza (indirizzo).

Nel caso in cui il richiedente faccia domanda di pensione di vecchiaia, ai sensi della legislazione di uno o più Stati Membri, è tenuto a specificare nella sua richiesta ai sensi di quale legislazione richiede il rinvio. Per quanto riguarda gli assegni in caso di morte si applicano le stesse disposizioni previste dai Regolamenti 1408/71 e 574/72.

2.5.3. Limitazioni alla libertà di circolazione dei lavoratori

Nell'ambito di norme speciali, applicabili ai lavoratori distaccati all'estero, sono state introdotte le seguenti novità:

a) In caso di lavoratori subordinati:

- distacco iniziale massimo di 24 mesi (rispetto al limite di 12 mesi stabilito dai vecchi regolamenti);



- eliminazione dell’istituzione che estendeva il distaccamento;
- incorporazione di più aspetti provenienti dalla Corte di Giustizia dell’Unione Europea, già inclusi nelle Istruzioni per l’applicazione nel settore della previdenza pubblica e della sicurezza sociale e inclusi nelle successive disposizioni:
 - Regolamento n. 1408/71/CEE sull’applicazione dei regimi di previdenza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e alle relative famiglie, che si spostano all’interno della Comunità, adottato il 14 giugno 1971;
 - Regolamento n. 574/72/CEE, che stabilisce le norme dettagliate per l’applicazione del Regolamento n. 1408/71/CEE, sull’applicazione dei regimi di previdenza sociale ai lavoratori subordinati, ai lavoratori autonomi e alle relative famiglie, che si spostano all’interno della Comunità, adottato il 21 marzo 1972 e approvato dal Presidente del CNPAS tramite Decisione n. 112/01.04.2009, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale rumena, n. 355/27.05.2009, modificata dal Presidente del CNPAS tramite Decisione n. 135/04.12.2009, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale rumena n. 913/24.12.2009.

Definizione dei termini e delle espressioni:

- I. con la frase “che svolge normalmente attività lavorativa in uno Stato Membro” si intende un lavoratore che svolge normalmente attività sostanziali in uno Stato Membro. Si prende quindi in considerazione un certo criterio: il luogo dove il lavoratore è registrato;
- II. in caso di lavoratori distaccati, è obbligatorio che la persona sia soggetta alla legislazione dello Stato Membro della sede del proprio datore di lavoro per almeno il mese successivo all’inizio del distaccamento.
- III. l’autorizzazione a un nuovo periodo di distaccamento può avvenire solamente dopo un periodo di due mesi a partire dalla fine del precedente periodo massimo di distaccamento.

b) In caso di lavoratori autonomi

- distaccamento iniziale massimo di 24 mesi (rispetto al limite di 12 mesi stabilito dai vecchi regolamenti);
- eliminazione dell’istituzione che estendeva il distaccamento.

Definizioni dei termini e delle espressioni:

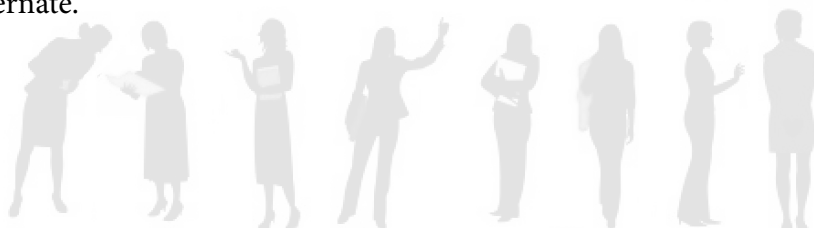
- I. con la frase “la persona che normalmente è un lavoratore autonomo” si intende un lavoratore autonomo che abitualmente esercita attività sostanziali nello Stato Membro della sede. Analogamente, al fine di provare che tali lavoratori operano normalmente in forma autonoma, nel territorio in cui sono registrati, essi devono aver svolto la loro attività per almeno 2 mesi consecutivi di calendario in tale Stato, prima del loro distaccamento.
- II. il lavoratore autonomo deve condurre “un’attività analoga” negli Stati Membri coinvolti. Per la definizione di attività autonoma “analoga”, si tiene conto della natura reale di tale attività e non della classificazione di tale attività come subordinata o autonoma.

In caso di attività professionali in due o più Stati:

C.1. L’occupazione in due o più Stati si riferisce alla situazione dei lavoratori che esercitano simultaneamente attività separate in uno o più Stati Membri, indipendentemente dalla durata o dalla natura di tali attività, mantenendo un’attività in un altro Stato Membro.

La determinazione dei tempi di lavoro è cruciale per stabilire se l’attività è:

- permanente, con un carattere ad hoc o temporaneo;
- il lavoratore conduce attività alternate, a eccezione di quelle irrilevanti, in due o più Stati Membri, indipendentemente dalla frequenza e dalla regolarità di tali attività alternate.



La persona che abitualmente svolge un'attività in due o più Stati Membri deve sottostare:

C.1.1. alla legislazione di residenza, dove svolge una parte sostanziale dell'attività, o qualora la persona debba sottostare a diversi accordi o datori di lavoro il cui ufficio o luogo di lavoro è situato in diversi Stati Membri. Per determinare se il datore di lavoro conduca una parte significativa delle sue attività in uno Stato Membro, si devono considerare i seguenti criteri: orario di lavoro e/o salari per lavoratori distaccati;

C.1.2. è soggetto alla legislazione dello Stato Membro in cui si trova l'ufficio o il luogo di lavoro dell'impresa o del datore di lavoro, qualora la persona non svolga una parte sostanziale delle proprie attività nello Stato Membro di residenza;

C.1.3. una persona che opera come lavoratore subordinato in uno o più Stati Membri, per un datore di lavoro con sede al di fuori dell'UE, e la persona che risiede in uno Stato Membro senza svolgerci un'attività sostanziale sono soggette alla legislazione dello Stato Membro di residenza.

C.2. Con l'espressione lavoratore autonomo in due o più stati si intende una persona che conduce simultaneamente o in modo alternato una o più attività autonome distinte, di qualsiasi natura, in uno o più Stati Membri.

C.2.1. una persona che normalmente conduce un'attività autonoma in due o più Stati è soggetta alle leggi dello Stato Membro di residenza, qualora essa eserciti una parte sostanziale delle proprie attività in tale Stato Membro. La determinazione delle tempistiche lavorative è cruciale per stabilire se sia permanente, con natura ad hoc o temporanea. Con l'espressione "attività autonoma rilevante" si intende che una parte significativa di tutte le attività del lavoratore autonomo è svolta in tale Stato, senza che tale parte sia l'attività più importante. Al fine di valutare le attività autonome rilevanti, si applicano i seguenti criteri: fatturato, orario di lavoro, numero di servizi, guadagno. Si considera che una persona detiene un'attività significativa in un determinato Stato qualora venga rispettato almeno il 25% dei criteri sopra citati;

C.2.2. la persona che normalmente svolge un'attività autonoma in due o più Stati è soggetta alle leggi dello Stato Membro in cui si concentrano le sue attività, qualora tale persona non risieda in uno degli Stati Membri nel quale conduce attività sostanziali. Nella determinazione della legge applicabile, le istituzioni competenti considerano la situazione stimata dei 12 mesi successivi.

Una persona che lavora come funzionario in uno Stato Membro e svolge un'attività di lavoro subordinato o autonomo in uno o più Stati Membri è soggetto alla legislazione dello Stato nel quale lavora. In caso di personale comunitario, si applicano le condizioni del contratto ed è mantenuto il diritto di scelta. Per il personale impegnato in missioni diplomatiche o impiegato in uffici consolari e per il personale domestico degli ufficiali di tali missioni, non vi è la possibilità di scelta della legge applicabile, essendo essi trattati in conformità con i principi generali. In relazione agli Stati Membri dell'Area Economica Europea e alla Svizzera si applicano le disposizioni dei Regolamenti (CEE) n. 1408/71 e n. 574/72. I beneficiari di pensioni erogate ai sensi delle leggi di uno o più Stati Membri e residenti in un altro Stato Membro possono essere esentati, su loro richiesta, dall'applicazione della legge di residenza, a condizione che essi non siano soggetti alle leggi di tale Stato in quanto lavoratori subordinati o autonomi.



2.5.4. Conclusioni

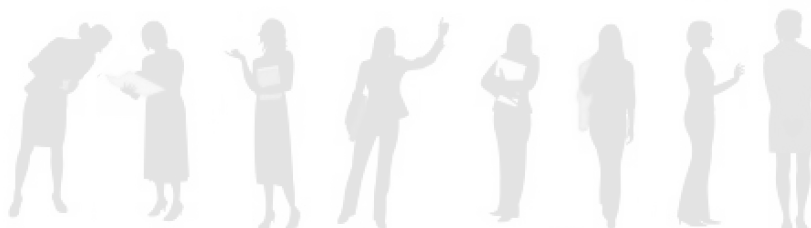
L'adesione della Romania all'UE ha portato una serie di nuove e rigide norme economiche e sociali che necessitano di essere adottate e che interferiscono profondamente con il sistema di sicurezza sociale. Tali norme sono state recepite dalla Romania per le politiche sociali attraverso strategie per affrontare la questione della sicurezza sociale in conformità con gli standard richiesti. D'altra parte, il governo rumeno ha creato e sviluppato migliori capacità istituzionali e amministrative, anche se il processo di rafforzamento e specialmente lo sviluppo delle strutture deve essere intensificato e accelerato.

Senza dubbio, nel settore sociale, e in particolare in quello della previdenza sociale, sono stati effettuati progressi evidenti, sia nel campo della legislazione che nello sviluppo delle strutture istituzionali, ma tale processo deve, da una parte, continuare e, dall'altra parte, adattarsi alle nuove realtà.

Nonostante il sistema previdenziale rumeno non sia particolarmente attraente, specialmente in relazione all'importo delle prestazioni, si può affermare che è stato creato un sistema moderno. I principali rischi sociali sono coperti, anche se, si sottolinea, l'importo delle prestazioni non raggiunge il livello garantito dalla maggior parte degli Stati Membri dell'UE.

Dall'analisi delle norme sulla previdenza sociale rumena, si evince che la legislazione rumena è ampiamente in linea con le norme comunitarie.

La Romania è, dal punto di vista legale, pronta ad applicare i regolamenti comunitari. Allo stesso tempo, dovranno essere messi in atto sforzi per lo sviluppo della capacità amministrativa. Infatti, sebbene siano stati registrati sviluppi positivi, la situazione deve progredire ulteriormente.



987/2009 ai sensi del quale lo Stato Membro competente accetterà i certificati di inabilità al lavoro rilasciati in un altro Stato Membro.

- Dal 1 gennaio 2012 in Ungheria, le prestazioni di invalidità o di riabilitazione sono concesse alle persone con ridotta capacità lavorativa se sono state assicurate in qualunque Stato Membro dell'UE/SEE per almeno 1.095 giorni nei 5 anni che precedono la richiesta. L'ammontare della prestazione non dipende dal periodo di servizio retribuito perché è calcolato sulla base della retribuzione media mensile. Cosicché nel caso di questo tipo di prestazione i vantaggi derivanti da un lungo periodo di servizio non sono valorizzati in quanto è sufficiente soddisfare un livello minimo. A partire dal 2012 esiste per l'invalidità un nuovo tipo di calcolo non più pensionistico ma più simile al calcolo che si effettua per le prestazioni di disoccupazione o di malattia.
- Una persona che riceve una pensione da qualunque Stato Membro dell'UE/SEE e lavora in Ungheria è considerata pensionata, cosicché i periodi di servizio successivi alla decorrenza della pensione non si sommano a quelli già effettuati all'estero. In parecchi casi la conseguenza di ciò è che la persona non potrà ottenere un sufficiente periodo di servizio richiesto per la pensione anticipata o per i "40 anni delle donne". Avrà diritto soltanto ad una pensione di vecchiaia una volta raggiunta l'età pensionabile. Ma, d'altro canto, se l'Ungheria facesse distinzioni per i lavoratori migranti sarebbe discriminazione. Gli utenti devono decidere se vogliono percepire la pensione da un altro Stato Membro che ha un'età pensionabile più bassa rispetto all'Ungheria e quindi non sommare gli ulteriori periodi di servizio in Ungheria.
- In Ungheria uno dei requisiti per il diritto alla pensione diretta è che l'assicurato deve porre fine al rapporto assicurativo su base legale in Ungheria o in qualsiasi Stato Membro dell'UE/SEE. Si crea spesso la situazione per cui l'utente deve rinunciare ad un guadagno di ammontare probabilmente più alto per una prestazione di ammontare inferiore rischiando che il rapporto di lavoro straniero si interrompa. Fare una domanda di pensione è sempre una decisione del cliente, ma gli andrebbero forniti gli elementi utili. Per prendere la giusta decisione le autorità previdenziali ungheresi dovrebbero essere in grado di prevedere l'ammontare della pensione e, conoscendo ciò, il cliente potrebbe decidere se rinunciare o meno al lavoro.
- Lo scambio dei dati tra le istituzioni competenti degli Stati Membri richiede molto tempo e spesso l'individuo rimane senza alcuna prestazione e senza alcun diritto all'assistenza sanitaria. Questo problema può essere risolto dall'EESSI. Dalla discussione su questo punto è emerso che alcune soluzioni alternative sono già state attuate e le istituzioni competenti le stanno già utilizzando (fax ed e-mail). Comunque è assolutamente necessario che la velocità e la qualità dello scambio dei dati ufficiali venga migliorata.
- Nel caso della domanda di prestazione ai superstiti di genitori divorziati, può succedere che la famiglia che fa la domanda di pensione ai superstiti non sia a conoscenza di informazioni importanti circa il deceduto, che sono essenziali per la definizione della domanda, a causa dell'aver vissuto separato dalla famiglia per un lungo tempo (talvolta anche in Stati Membri differenti). Questo problema sarà risolto in Ungheria con il processo di riconciliazione dei dati sarà iniziato dal prossimo anno dalle istituzioni pensionistiche per coloro che sono nati tra il 1955 e il 1959 ed in seguito si passerà al successivo intervallo (nati tra il 1960 e il 1964).
- Poiché i sistemi anagrafici degli Stati Membri dell'UE/SEE non sono collegati tra loro, per evitare pagamenti indebiti le persone che percepiscono prestazioni ma non vivono in Ungheria devono certificare la propria esistenza in vita. In ogni Stato Membro ci



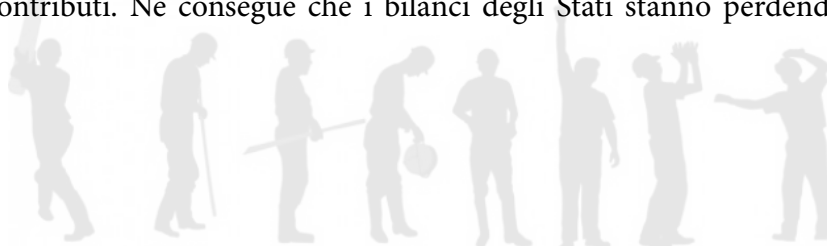
sono regolamenti differenti per le spedizioni postali tanto che può succedere che non si possa stabilire se la notifica di consegna del modulo per la verifica dei dati sia stata ricevuta o meno dal destinatario e in caso negativo per quale ragione. Il pagamento della prestazione potrebbe essere, quindi, sospeso a causa di una consegna non riuscita. Per evitare queste difficoltà la Direzione Rimborsi di Pensione Ungherese agisce non appena il cliente notifica la sospensione indebita del pagamento della prestazione.

- Chi lavora nel settore internazionale di un Istituto di previdenza dovrebbe sempre essere aperto all'uso di una lingua straniera, se sono richieste informazioni per la trattazione di una pratica internazionale. In Ungheria è sempre più frequente che gli impiegati pubblici parlino almeno una lingua straniera e pertanto la comunicazione risulta rafforzata senza altri accordi speciali.

3.2 Repubblica Ceca

La seconda riunione di revisione paritaria si è tenuta a Praga l'11 ottobre 2012. La presentazione del caso ceco da parte del CSSA ha evidenziato alcune questioni fondamentali relative alle seguenti fattispecie:

- Forum commerciale – vale a dire attività illecite messe in atto per evitare la corretta determinazione della legislazione estera; ciò ha conseguenze rilevanti sia sulle certezze del diritto dei lavoratori migranti e del diritto in materia di prestazioni di previdenza sociale sia sull'effettiva attività economica nel paese in cui si lavora (datori di lavoro, lavoratori autonomi) o di residenza e in tutti gli altri casi indicati negli artt. 12 e 13 del Regolamento 883/2004.
- Definizione incerta delle disposizioni contenute nei regolamenti: i Regolamenti n. 88/2004 e n. 987/2009 stabiliscono le regole fondamentali ma nel dettaglio lasciano la priorità alle legislazioni nazionali in materia di sicurezza sociale. Ad esempio alcune clausole contenute nei regolamenti prevedono che non è necessario soddisfare alcune condizioni in maniera rigorosa. Tutto ciò conduce ad una applicazione del regolamento in modo incoerente tra gli Stati membri.
- Basso livello di cooperazione tra le istituzioni competenti: molti lavoratori migranti si trovano per questo in difficoltà. Ad es: benché esista la procedura di conciliazione ai sensi dell'art. 5 Regolamento n. 987/2009, non tutte le istituzioni accettano la regola che ogni documento (in particolare il modulo A1) è valido finché l'istituzione emittente ne annulla la validità.
- Determinazione provvisoria della legislazione applicabile ai sensi dell'art. 16 del Regolamento n. 987/2009: rappresenta un grande onere amministrativo per tutte le parti che applicano tale procedura. Infatti, essa richiede molto tempo sia per i lavoratori che per i datori di lavoro e le istituzioni. Inoltre tale procedura non è molto efficace senza l'attivazione di uno scambio elettronico di informazioni sulla sicurezza sociale.
- Differenti leggi nazionali relative allo stato del lavoratore: il fatto che, ad esempio, i membri di un Consiglio di amministrazioni, i membri degli organi collegiali o i dirigenti hanno in alcuni Stati membri lo status di lavoratore autonomo e in altri lo status di lavoratore dipendente, influisce sulla scelta della legislazione applicabile.
- Attività illegale di lavoro autonomo: molte aziende impiegano lavoratori in maniera illegale, facendogli dichiarare che iniziano un'attività di lavoro autonomo e non alle loro dipendenze. In tal modo questi datori di lavoro non sono tenuti al versamento dei contributi. Ne consegue che i bilanci degli Stati stanno perdendo gran parte dei



- finanziamenti mentre questi dipendenti si trovano in una posizione di grande debolezza.
- Pagamento delle pensioni all'estero: il "Certificato di esistenza in vita" e la frequenza del suo invio generano problemi per il pagamento all'estero. Inoltre la verifica della firma da parte di una autorità straniera non è semplice e può rappresentare un costo aggiuntivo.
- Valutazioni mediche: i problemi sono inerenti la cooperazione internazionale ed i costi necessari per la traduzione della cartella medica e per gli esami medici addizionali richiesti dalle differenti legislazioni nazionali.
- Problemi connessi con le prestazioni pensionistiche: come provare a posteriore la concomitanza di periodi assicurativi nei diversi paesi, la presenza di periodi di congedo parentale o la concomitanza di pensione e guadagni.

Dalla discussione è emerso che, tra quelli appena elencati, i maggiori problemi sono rappresentati da:

1. Attività formale di lavoro autonomo (impiego illegale) connessa alla diminuzione delle certezze legali e dei benefici. D'altra parte tale illegalità garantisce la possibilità di guadagni seppur minimi a tali lavoratori, che in assenza di tali possibilità probabilmente farebbero richiesta dei benefici per la disoccupazione. È una importante decisione per la politica dello stato quella di trovare un equilibrio fra gli aspetti positivi e quelli negativi dell'esistenza di attività autonome solo formali. È un argomento molto attuale nella Repubblica Ceca e anche in Italia. Sono state predisposte sanzioni finanziarie per i datori di lavoro a partire dal primo gennaio 2011, anche se è molto forte la richiesta di attenuazione di queste misure che probabilmente saranno cancellate nel 2013.
2. Forum commerciale in base al quale si tende a scegliere il regime di sicurezza sociale più favorevole, in contrasto con le norme che determinano la legislazione applicabile. I partecipanti alla peer review hanno posto l'accento sulla valutazione attenta di tutte le condizioni stabilite nel titolo II del regolamento 883/2004. Nei casi discutibili è necessario utilizzare la procedura di dialogo e di conciliazione per garantire la correzione della errata interpretazione della normativa applicabile.
3. Basso livello di cooperazione tra le istituzioni tra le istituzioni competenti. Un livello qualitativo più alto delle informazioni sui lavoratori all'interno della UE non può essere raggiunto senza una cooperazione flessibile e puntuale.

3.3. Polonia

La terza riunione di aggiornamento si è tenuta a Varsavia il 15 novembre 2012. La presentazione della realtà polacca effettuata a cura del ZUS e la successiva discussione hanno evidenziato alcune questioni chiave, che possono essere suddivise in problemi legali e procedurali.

Problemi legali

- a) L'istituzione delle pensioni alla luce dell'art. 57 del Regolamento UE 883/2004. È stato sottolineato che non esiste alcuna possibilità di prendere in considerazione i periodi all'estero inferiori all'anno, ai fini del calcolo dell'importo delle pensioni nel sistema a contribuzione definita. Secondo la legislazione polacca una pensione di vecchiaia nel nuovo sistema pensionistico non dipende dai periodi di assicurazione, ma dipende solo dalla quantità di contributi versati. Questo sistema, indicato nella Parte 2 dell'allegato



VIII del regolamento 883/2004, non rientra tra quelli per i quali può essere applicato l'art. 57 comma 4 del regolamento stesso. Ciò significa che se un lavoratore ha diritto alla pensione nel nuovo sistema polacco, non è possibile aggiungere periodi inferiori a un anno se completati in altri Stati membri. Quindi, se una persona ha trascorso un periodo inferiore a un anno in Italia e se, secondo la legislazione italiana, questo periodo non dà diritto alla pensione in Italia, il lavoratore perde tali contributi in termini di diritti pensionistici. Se, invece, il lavoratore fosse stato già titolare di una pensione con il vecchio sistema pensionistico polacco, questo breve periodo sarebbe stato incluso nel calcolo della pensione polacca. E' evidente quindi che il diritto previsto dall'art. 57 del Regolamento UE 883/2004 dipende dalla legislazione nazionale. Questa sembra essere una discriminazione indiretta del pensionato (lavoratore migrante). Probabilmente l'art. 57 dovrebbe essere modificato al fine di garantire la parità di trattamento dei beneficiari.

b) Art. 58 del regolamento UE.

E' stata posta in evidenza la possibilità di ricevere un supplemento alla pensione in funzione dell'età pensionabile e dello stato di residenza. Ai sensi dell'art. 58 del regolamento 883/2004, il beneficiario di prestazioni di cui al presente capitolo (pensioni di vecchiaia, invalidità, superstiti) non può, nello Stato membro di residenza e secondo la legislazione per la quale la prestazione è dovuta, ricevere una prestazione inferiore alla prestazione minima fissata da detta legislazione per un periodo di assicurazione o di residenza pari al totale dei periodi presi in considerazione per il pagamento ai sensi del presente capitolo. L'istituzione competente di detto Stato membro dovrebbe versare al lavoratore per tutto il periodo di permanenza nel suo territorio, una quota pari alla differenza tra la somma delle prestazioni dovute ai sensi del presente capitolo e l'importo della prestazione minima. In Polonia una simile integrazione esiste. Quindi, se un lavoratore soddisfa i requisiti di cui sopra, potrà poi ottenere un supplemento alla pensione polacca. Il problema è che tale minimo, indicato nel comma 1, non è previsto dalle legislazioni di tutti gli Stati membri. Quindi, se una persona che avesse ottenuto questo supplemento (riconosciuto per il periodo di residenza in Polonia, ai sensi dell'art. 58) cambiasse paese di residenza e si trasferisse in un altro Stato membro la cui legislazione non prevede tale minimo, perderebbe il supplemento nel primo Stato membro e non acquisirebbe eventuali nuovi supplementi nel nuovo Stato membro di residenza. Quindi, in base a quale Stato Membro un pensionato polacco scegliesse di vivere, potrebbe ricevere l'integrazione al minimo o meno. Questa evenienza limita la libera circolazione delle persone all'interno dell'Unione europea.

c) Periodi di assicurazione non validi ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione di vecchiaia e il problema dell'importo della pensione minima.

Il diritto alla pensione polacca, con il nuovo sistema pensionistico, non dipende dalla durata dei periodi di assicurazione. Secondo la legislazione polacca la pensione può essere riconosciuta ad una persona che, già assicurata in precedenza in Polonia (per qualsiasi periodo di tempo), raggiunge poi l'età pensionabile. Quindi le condizioni per acquisire il diritto alla pensione sono molto vantaggiose. Il valore del beneficio dipende dalla quantità di contributi raccolti sul conto individuale presso il ZUS. Ma se una persona ha accumulato una quantità esigua di contributi, perché non era sempre garantita dall'assicurazione polacca, l'importo della pensione potrebbe essere al di sotto della soglia minima di reddito per la sopravvivenza. Il sistema polacco non garantisce alcuna pensione minima, se una persona ha meno di 20 anni di periodi contributivi e non contributivi per le donne, e 25 per gli uomini. Ciò significa che, pur non essendo necessario un periodo minimo di contribuzione per ottenere il diritto ad una pensione,



esiste la necessità di avere una vita contributiva sufficiente per ottenere una pensione minima. Se una persona che vive in Polonia ha una pensione inferiore al minimo ma ha un sufficiente numero di periodi contributivi (tenendo conto dei periodi polacchi e dei periodi di assicurazione / residenza in altri Stati membri) per ottenere il minimo, ai sensi dell'art. 58, per il tempo di permanenza in Polonia, questa persona può ottenere una integrazione al minimo della pensione Polacca. Ma se questa persona decidesse di lasciare la Polonia potrebbe perdere tale supplemento in quanto, ai sensi dell'art. 58, lo stesso viene erogato dallo Stato membro di residenza. Se il nuovo paese di residenza non dovesse prevedere tale supplemento, una persona riceverà solo l'importo della pensione polacca derivante dal puro calcolo della pensione (senza supplemento).

- d) Tassazione delle pensioni e impatto sull'ammontare delle prestazioni nei diversi Stati membri.

Le regole di tassazione delle pensioni possono essere diverse in ciascuno Stato membro. Quindi, se la pensione è soggetta alla tassazione in diversi Stati membri e con diverse aliquote fiscali, ciò potrebbe avere un impatto sul reddito di un pensionato e sulla sua decisione di passare o meno in un altro Stato membro. Questo aspetto, al di là della legislazione fiscale, non è regolato dal coordinamento dei sistemi di sicurezza sociale ma è solo un elemento di fatto che può avere influenza sulle decisioni personali dei pensionati relativamente alla scelta del paese in cui vivere.

Problemi procedurali

- a) I regolamenti europei impostano un coordinamento ma non l'armonizzazione dei sistemi di sicurezza sociale.
Potrebbero esistere degli ostacoli nazionali che causano ritardi nella erogazione delle prestazioni di malattia o di maternità delle persone assicurate che ne fanno richiesta pur risiedendo o soggiornando in un altro Stato membro.
- b) Per una comunicazione fluida ed efficace tra le istituzioni di sicurezza sociale è essenziale che l'ente richiedente formuli la domanda / richiesta / informazione in modo chiaro così che non possa esistere dubbio sulla relativa trattazione.
- c) Per la comunicazione fluida ed efficace tra le istituzioni di sicurezza sociale è essenziale che l'istituzione competente o l'istituzione del luogo di residenza siano facilmente e chiaramente definite. L'attuale funzionalità del EESSI Master Directory non offre questa garanzia in tutti i casi. Si ritengono necessari ulteriori strumenti o informazioni a sostegno.
- d) Gli stranieri hanno un accesso limitato alle informazioni sulle prestazioni di sicurezza sociale e sulla relativa normativa nazionale dal momento che non tutte le informazioni esistenti sono espresse in inglese o in un'altra lingua straniera.

3.4. Romania

Infine, la quarta peer review si è tenuta a Timisoara il 10 dicembre 2012. Dopo la presentazione della situazione della Romania è seguita un'animata discussione tra i partner e alcuni stakeholders rumeni. I principali quesiti emersi nel dibattito sono i seguenti:

- a) Quale genere di buone prassi sono emerse rispetto alla cooperazione amministrativa prevista dal regolamento 883/2004 allo scopo di rafforzare la cooperazione tra le Istituzioni?



b) E' meglio prevedere che questo genere di prassi sia normato dalla Commissione amministrativa? Le Istituzioni non dovrebbero rafforzare l'applicazione delle migliori prassi? Dovrebbe essere un problema che riguarda le Istituzioni o gli Stati Membri?

Dalla discussione è emerso che una comunicazione diretta tra le Istituzioni dovrebbe essere rafforzata e ne sono stati dati alcuni esempi: le Istituzioni rappresentative romene hanno presentato diverse volte domande al partner italiano e non hanno ricevuto risposte riguardanti i diritti dei lavoratori migranti che ritornano in Romania dall'Italia. Al lavoratore che, avendone il diritto, è andato all'ufficio di Timisoara a chiedere informazioni è stato chiesto di riempire un formulario e di tornare per la risposta. Il risultato è stato che la persona ha fatto molti viaggi inutili agli uffici romeni. Conoscendo esattamente gli interlocutori istituzionali da contattare da parte delle autorità romene, tutto sarebbe più semplice anche per i lavoratori. Tale scambio è invece già avvenuto tra i partner italiani e polacchi.

Con i partner ungheresi si verifica una situazione abbastanza frequente. I cittadini romeni che hanno la residenza in Ungheria fanno richiesta in Ungheria di vedersi riconosciute le prestazioni. Le autorità ungheresi hanno però difficoltà ad ottenere informazioni dalla controparte romena circa le stesse prestazioni che la persona riceve in Romania. In questo modo alcune persone ottengono prestazioni in entrambi i Paesi commettendo frodi. I partner romeni spiegano tuttavia che tutti gli uffici romeni possiedono le informazioni sui loro cittadini, anche se residenti all'estero, sulla base dei dati contenuti nella carta di identità e sono quindi in grado di informare le autorità ungheresi sulla corretta situazione in modo da evitare irregolarità.

Un altro aspetto è quello che si riferisce al congedo e prestazioni per maternità dei lavoratori rumeni. Le autorità sanno che la frode in questi casi è frequente: datori di lavoro e impiegati del settore privato, d'accordo tra loro, aumentano il salario teorico dell'impiegata durante la gravidanza allo scopo di aumentare il livello delle prestazioni ricevute dalla futura madre.

3.5. Quadro generale

In generale, i quattro incontri di peer review hanno sviluppato una comune conoscenza degli Istituti Nazionali di Previdenza Sociale, delle caratteristiche dei sistemi pensionistici nazionali dei cinque paesi partner e delle eventuali limitazioni ai lavoratori migranti.

Alla luce delle questioni fondamentali evidenziate nel corso delle discussioni e al fine di fare fronte al meglio alle limitazioni e suggerire possibili misure per contrastarle, i partner hanno individuato tre categorie principali di problematiche relative alla portabilità delle prestazioni sociali, che possono essere divise o classificate come segue in base alla loro tipologia:

- A. Aspetti legali: relativi alla legislazione nazionale o alla legislazione UE.
- B. Aspetti burocratici: ossia problematiche legate alle procedure adottate dai diversi paesi per quanto riguarda i lavoratori migranti, come problemi di comunicazione (principalmente di tipo linguistico), ed esistenza di accordi specifici tra le istituzioni. A tale riguardo, nel corso delle peer review, i partecipanti hanno avanzato diversi suggerimenti, come la creazione di una lista di contatti delle persone appartenenti a ciascun Istituto di previdenza sociale effettivamente responsabili per una determinata problematica, da contattate al fine di ottenere informazioni supplementari.
- C. Aspetti economico/finanziari: incentivi o disincentivi connessi a norme differenti che riguardano i regimi pensionistici privati e pubblici, specialmente per quanto riguarda le pensioni di vecchiaia ed in particolare l'età di pensionamento e le formule di calcolo. Tali aspetti costituiscono l'oggetto principale dell'esercizio di simulazione presentato nel Capitolo finale che segue.



4. Micro-simulazione di profili biografici rappresentativi

4.1. Introduzione e obiettivi

Nell'ambito del progetto SSE-MOVE, i dati qualitativi raccolti nei rapporti sui paesi e nel corso del processo di apprendimento reciproco (cfr. Capitoli 2 e 3) sono stati applicati a casi concreti per verificare se, a eccezione delle norme indicate nei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009, gli incentivi e disincentivi economici dovuti a differenze nei sistemi nazionali di previdenza sociale possono limitare la libera circolazione dei lavoratori (e delle loro famiglie) che si spostano in Italia, provenienti dalla Repubblica Ceca, dall'Ungheria, dalla Polonia e dalla Romania.

Tale obiettivo è stato raggiunto individuando una serie di profili biografici rappresentativi (tipologie) di lavoratori migranti e che in seguito decidono di tornare nel loro paese o di restare in Italia. L'ammontare delle prestazioni future di tali profili rappresentativi è stato determinato per comparare le diverse prospettive previdenziali dei lavoratori che si spostano in Italia rispetto a quelli che decidono di "non spostarsi", nonché quali differenze emergono tra i paesi.

I profili biografici sono stati individuati in base a due criteri principali: i) la durata del periodo di lavoro trascorso in Italia e nel paese di origine e ii) le caratteristiche della carriera lavorativa in Italia (per esempio, livello di stipendio, frequenza dei periodi di disoccupazione, periodi in cui è stata svolta un'attività autonoma). Una volta individuati tali profili, è stato ipotizzato il raggiungimento dei requisiti per la titolarità delle prestazioni, tenendo conto degli effetti dei Regolamenti (CE) 883/2004 e 987/2009, delle specificità dei sistemi nazionali di previdenza sociale e del calcolo degli importi.

Il presente capitolo si articola nel seguente modo: nella prossima sezione verranno evidenziate le principali norme del Coordinamento Europeo della Previdenza Sociale relativo alle pensioni, mentre nella sezione 4.3 verranno brevemente sintetizzate le principali regole dei regimi pensionistici dei cinque paesi partner alla base delle simulazioni delle tipologie di lavoratori. Nella sezione 4.4 verrà trattata la metodologia scelta per condurre le simulazioni. Come precedentemente detto, i profili biografici differiscono a seconda dell'esito della carriera lavorativa in Italia. Le caratteristiche degli scenari prescelti per la vita lavorativa condotta in Italia saranno presentate invece nella sezione 4.5. Sulla base delle norme nazionali e di quelle europee, le simulazioni di calcolo delle pensioni attese dai lavoratori migranti devono essere condotte su più fasi, in quanto le prestazioni autonome e quelle calcolate pro-rata (potenzialmente) versate da ciascuno stato devono essere calcolate prima di sommare le pensioni parziali versate da ciascuno Stato. Per quanto riguarda gli scenari sugli esiti della vita lavorativa in Italia, la sezione 4.6 mostra le fasi seguite per il calcolo dei benefici dei lavoratori migranti. Infine, la sezione 4.7 presenta i risultati delle prestazioni previdenziali attese per i lavoratori di diverse tipologie che si spostano in Italia, provenienti dall'Ungheria, dalla Repubblica Ceca, dalla Polonia e dalla Romania. Per un confronto dei risultati tra i paesi, il rapporto tra prestazione pensionistica e pensione nazionale minima sarà utilizzato come indicatore dell'adeguatezza della futura prestazione.

4.2. Le principali norme del Coordinamento Europeo della Previdenza Sociale relative alle pensioni

Per quanto riguarda le persone che hanno condotto la loro vita lavorativa in diversi Stati Membri dell'UE, il diritto al pensionamento e l'importo della prestazione previdenziale dipende dalle seguenti norme specifiche:



A. Diritto alla pensione di vecchiaia

La legislazione della maggior parte degli Stati Membri condiziona il diritto alla pensione di vecchiaia ai seguenti requisiti:

1. completamento del periodo minimo di assicurazione
2. raggiungimento dell'età di pensionamento regolamentare.

Per quanto riguarda la prima condizione, ai fini del diritto alla pensione di vecchiaia ai sensi della legislazione di Stati in cui la persona è assicurata, si applica il principio del cumulo dei periodi assicurati. Infatti l'Ente previdenziale di ciascun paese deve tener conto dei periodi di assicurazione o residenza completati in un qualsiasi Stato Membro, qualora tali periodi siano condizione essenziale per il diritto alla pensione sulla base della propria legislazione.

Per quanto riguarda il raggiungimento dell'età di pensionamento regolamentare, una problematica essenziale è rappresentata dal fatto che tale età varia moltissimo da Stato a Stato. È quindi possibile che una persona che ha lavorato in diversi Stati Membri non raggiunga l'età richiesta in tutti gli Stati in cui è stata assicurata. Se ciò si verifica, si procederà al calcolo dell'importo della pensione dovuta solamente per gli Stati membri le cui condizioni per il diritto alla pensione di vecchiaia sono state rispettate (in particolare il raggiungimento dell'età pensionabile) e, ove possibile, facendo ricorso al principio del cumulo dei periodi contributivi, ivi inclusi i periodi trascorsi negli Stati in cui condizioni minime non sono state ancora rispettate. In tale calcolo, questi ultimi periodi non verrebbero presi in considerazione se ciò comportasse un importo inferiore della prestazione. A tal fine, lo Stato o gli Stati nei quali la necessaria età pensionabile è raggiunta e che già versano una pensione dovranno ricalcolarne l'importo, in conformità con le specifiche norme previste dal regolamento.

B. Calcolo della prestazione

La pensione totale di vecchiaia che una persona riceve una volta andata in pensione è composta dalle pensioni erogate dagli Stati dove la persona è stata assicurata. Una volta stabilito il diritto alla pensione di vecchiaia ai sensi della legislazione di uno Stato, per il quale può essere applicato il principio di cumulo, la persona riceve una pensione da ciascuno Stato. Tali pensioni "parziali" sono calcolate sulla base della contribuzione pro-rata.

Gli Stati ai sensi della cui legislazione la persona è stata assicurata procedono in due diversi modi. In effetti, la formula di calcolo dell'importo della prestazione previdenziale varia a seconda del rispetto o meno del periodo minimo di assicurazione in ogni singolo Stato Membro.

In particolare, gli Stati in cui la persona presenta i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia sulla base della legge nazionale, senza fare ricorso al principio del cumulo dei periodi (ovvero la persona è stata assicurata in tale Stato per un periodo non inferiore al periodo minimo di assicurazione), calcoleranno due prestazioni:

1. una prestazione nazionale o autonoma, ovvero la pensione a cui la persona avrebbe avuto diritto con la sola applicazione della legislazione nazionale, senza tenere conto dei periodi di assicurazione o residenza completati in altri Stati Membri;
2. una pensione calcolata pro-rata secondo la seguente procedura:
 - i. prima di tutto, viene calcolata una pensione teorica, ovvero la pensione che sarebbe stata versata dal Paese interessato qualora tutti i periodi di residenza o assicurazione del lavoratore fossero stati completati in tale Stato; in altre parole,



la pensione che la persona avrebbe ricevuto dallo Stato interessato se tale persona avesse svolto la sua intera carriera lavorativa in tale paese;

- ii. sulla base di tale pensione teorica, ciascuno Stato calcolerà una pensione pro-rata applicando all'importo teorico la proporzione tra la durata dei periodi completati in tale Stato e la durata totale dei periodi di assicurazione completati ai sensi della legislazione di tutti gli Stati Membri coinvolti.

Tali importi saranno in seguito comparati e il beneficiario riceverà l'importo più alto tra i due.

Al contrario, gli Stati in cui la persona ottiene il diritto alla pensione di vecchiaia solamente ricorrendo al principio del cumulo dei periodi (ovvero la persona è stata assicurata in tale Stato per un periodo inferiore al periodo minimo di assicurazione) verseranno solamente la pensione calcolata pro-rata.

Tuttavia, bisogna sottolineare che il calcolo pro-rata non si applica a regimi che prevedono prestazioni per le quali i periodi di lavoro non sono rilevanti ai fini del calcolo (ovvero, gli importi pensionistici non dipendono dall'anzianità), a condizione che tali regimi siano elencati nell'Allegato VIII, parte 2 (Articolo 52(5) dei Regolamenti N. 883/2004 e N. 987/2009). In tali casi l'interessato ha diritto alla prestazione calcolata secondo la legislazione dello Stato Membro interessato, indipendentemente dal conseguimento o meno del periodo minimo di assicurazione.

Per quanto riguarda questo ultimo punto, si deve evidenziare che il nuovo regime contributivo italiano, ai quali appartengono interamente tutte le persone che hanno iniziato a lavorare dal 1° gennaio 1996, non rientra nell'elenco dell'Allegato VIII, parte 2, probabilmente perché tale regime non si applica ancora agli attuali pensionati⁷. Tuttavia, essendo inutile calcolare una pensione pro-rata per le persone che versano contributi in un regime contributivo, visto che la prestazione dipende solamente dal totale dei contributi versati senza alcun legame con la durata del periodo di assicurazione, nelle seguenti simulazioni la quota parte della prestazione pensionistica relativa al lavoro prestato in Italia sarà calcolata con le regole della "prestazione autonoma".

4.3. Le norme principali a base delle micro-simulazioni

4.3.1. Italia

Dal 1992 una serie interminabile di riforme ha radicalmente trasformato il sistema pensionistico italiano, modificando numerosi parametri base del sistema pubblico – come la formula del computo della pensione, la regola di indicizzazione, i requisiti per aver diritto alla pensione di vecchiaia o anticipata – e favorendo la previdenza integrativa privata e i piani pensionistici individuali.

Come conseguenza del processo di riforma, il sistema pubblico, che è ancora finanziato pay as you go, è cambiato da una prestazione calcolata sulla retribuzione ad uno calcolato sulla contribuzione; l'età del pensionamento è significativamente aumentata ed ulteriori aumenti sono previsti nel futuro dovuti al legame automatico con l'aspettativa di vita. L'architettura

⁷ Le prestazioni pensionistiche erogate agli individui in possesso di una anzianità contributiva inferiore ai 18 anni al 31/12/1995 saranno determinate sulla base di un calcolo "misto": contributivo per i periodi di lavoro successivi al 1° gennaio 1996 e retributivo per gli anni precedenti. Inoltre, secondo la recente riforma delle pensioni del 2011 (L. 214/2011), anche i lavoratori con più di 18 anni di anzianità al 31/12/1995 riceveranno una prestazione basata sul sistema misto, con il calcolo contributivo per i periodi di lavoro successivi al 1° gennaio 2012.



istituzionale tenta quindi di trasformarsi da un meccanismo basato su un unico pilastro ad una configurazione a più pilastri, anche se il pilastro della previdenza pubblica è ancora ampiamente predominante.

Diversi cambiamenti sono stati introdotti dalla recente riforma attuata dal governo Monti alla fine del 2011 con il principale scopo di ottenere immediati risparmi sulla spesa delle pensioni attraverso un significativo aumento dell'età del pensionamento. In particolare, la riforma ha stabilito che l'età della pensione di vecchiaia per le donne nel settore privato è salita da 60 a 62 anni nel 2012, con un graduale aumento a 66 anni nel 2018, mentre l'età del pensionamento per gli uomini è aumentata a 66 anni nel 2012. In linea con misure precedenti, la riforma ha confermato che le età del pensionamento e la maggiore anzianità richiesta per le pensioni anticipate aumenteranno in accordo con l'aumento dell'aspettativa di vita. Da adesso fino al 2040 (quando il primo gruppo interamente appartenente al sistema contributivo andrà in pensione) l'età della pensione di vecchiaia raggiungerà i 69 anni.

Secondo l'anzianità contributiva raggiunta al momento delle riforme del 1992, 1995 e 2011, i lavoratori sono iscritti in tre differenti tipi di schema pensionistico - retributivo, misto (pro rata) e contributivo - profondamente diversi nella formula di computo dei benefici. Le micro simulazioni presentate in questo capitolo riguardano soltanto individui iscritti secondo lo schema contributivo, che viene interamente applicato ai lavoratori assicurati per la prima volta dopo il 1° gennaio 1996.

Secondo questo sistema i contributi, pari al 33% dei salari lordi per i dipendenti e del 20 % per gli autonomi, affluiscono al conto assicurativo di ogni lavoratore e vengono rivalutati sulla base di un tasso di rendimento pari alla crescita media del Prodotto Interno Lordo nei precedenti 5 anni.

Al momento del pensionamento la somma accumulata è moltiplicata per un coefficiente di trasformazione legato all'età del lavoratore e tale computo rappresenta l'ammontare della pensione annua.

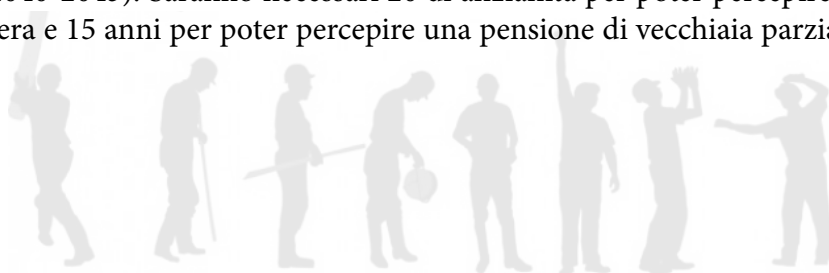
Il coefficiente di trasformazione dipende dalla media dell'aspettativa di vita, senza distinzione di genere, all'età del pensionamento e viene aggiornata ogni due anni in linea con le previsioni demografiche ufficiali fornite dall'ISTAT. Nel 2044 a 69 anni il coefficiente di trasformazione si stima ammonterà a 5,62 contro l'attuale 6,45. Le pensioni pagate con questo sistema non possono essere integrate alla soglia minima prevista per le pensioni di tipo retributivo.

Gli anziani poveri possono ricevere un assegno sociale al raggiungimento dei 66 anni di età, indipendentemente dal fatto che abbiano lavorato o meno e che quindi abbiano contributi versati. Attualmente l'assegno sociale ammonta a circa 5.746 euro annui.

4.3.2. Ungheria

Il principale sistema del regime pensionistico ungherese è un sistema pensionistico pubblico a ripartizione. Il sistema di calcolo pensionistico pubblico è una prestazione definita, legata alle retribuzioni rivalutate sulla base del tasso di crescita dei salari. Il calcolo va a vantaggio delle durate brevi o molto lunghe. Parallelamente a questo regime, esiste anche un fondo pensionistico privato, ma ha un ruolo marginale e in calo, specialmente dopo la riforma del 2011.

L'età pensionabile standard per gli uomini è di 62 anni, ma questo limite sarà innalzato ai 65 anni di età nel 2021. Malgrado questo aumento, nel periodo di simulazione l'età pensionabile standard per la pensione di vecchiaia sarà sensibilmente inferiore a quella prevista in Italia (circa 69 anni nel 2040-2045). Saranno necessari 20 di anzianità per poter percepire una pensione di vecchiaia intera e 15 anni per poter percepire una pensione di vecchiaia parziale (parziale vuol



dire che non costituisce diritto alla pensione minima). L'ammontare della pensione minima è attualmente HUF 28,500 (circa 108 euro al mese).

Le prestazioni dipendono dai salari di riferimento – i.e. la media dei salari netti percepiti dal 1988 – e dal numero di anni di anzianità contributiva. Pertanto l'ammontare della pensione è espresso da una percentuale del reddito mensile medio percepito dal lavoratore, al netto delle tasse sul reddito personale e dei contributi di sicurezza sociale. In dettaglio, i guadagni percepiti dal 1988 vengono rivalutati sulla base della crescita dei salari medi netti fino ad un anno prima della pensione e la media di questi guadagni rivalutati viene moltiplicata per un'aliquota relativa al numero di anni di servizio effettuati dal lavoratore (per esempio, questa aliquota è dell'80% per 40 anni di servizio). Se un lavoratore va in pensione dopo aver compiuto l'età pensionabile standard, avrà diritto ad un bonus dello 0,5% del trattamento pensionistico per ogni periodo di ulteriori 30 giorni.

Il fattore moltiplicatore dipende dall'anzianità individuale e favorisce la carriera lavorativa sia breve che molto lunga. I riferimenti percentuali per calcolare questo fattore sono i seguenti:

- ✓ 3,3% per i primi 10 anni di assicurazione;
- ✓ 2% per ciascun anno assicurativo tra 11-25;
- ✓ 1% per ciascun anno assicurativo tra 26-36;
- ✓ 1,5% per ciascun anno assicurativo tra 36-40;
- ✓ 2% per ciascun anno assicurativo dopo i 40 anni.

4.3.3. Repubblica Ceca

A partire dal 2010 nella Repubblica ceca sono state inasprite le condizioni per poter accedere ad una pensione di vecchiaia. Il periodo assicurativo necessario per il pensionamento, indipendentemente dall'età, è aumentato da 25 anni di contribuzione prima del 2010 a 35 anni nel 2018. Se la persona assicurata non rispetta queste condizioni può andare in pensione agganciando una anzianità più bassa ad un requisito anagrafico. Ma anche queste ultime condizioni sono state recentemente riformate: i requisiti necessari sono stati aumentati da 15 anni di contribuzione e 65 anni di età prima del 2010 a 30 anni di contribuzione e almeno 67 di età dopo il 2014.

L'ammontare della pensione è determinato da due componenti, un imponibile di base e un imponibile a percentuale. L'ammontare dell'imponibile di base è determinato nella misura del 9% della media salariale. L'ammontare in percentuale è determinato dall'1,5% del calcolo di base moltiplicato per ogni anno di anzianità. L'importo minimo mensile della pensione è 2.230 corone (corrispondenti a 92 euro) mentre la percentuale variabile è di 770 corone ceche (circa 32 euro).

Pertanto nella Repubblica ceca esiste un sistema a prestazione definita dipendente dal reddito e da un lungo periodo per l'accesso al diritto (30-35 anni). I redditi di riferimento nel sistema a prestazione definita si basano sulla media dei salari degli ultimi 30 anni, rivalutati sulla base del tasso nazionale di crescita dei salari. Anche se le recenti riforme hanno aumentato significativamente l'età pensionabile, in futuro è prevista una uscita dal lavoro più favorevole che in Italia (ad esempio nel 2044 67 anni contro i 69 dell'Italia).

4.3.4. Polonia

Dal 1999, in Polonia, coesistono due regimi paralleli per le pensioni di vecchiaia: i) il regime pensionistico basato sulle norme precedenti tale data ed il regime pensionistico basato sulle nuove norme, ovvero su un sistema a contribuzione definita valido per le persone nate dopo il



31 dicembre 1948. Dal 1° gennaio 2009, il diritto alla pensione di vecchiaia, secondo le nuove regole, si acquisisce rispettando la sola condizione del raggiungimento dell'età pensionabile, 60 anni per le donne e 65 per gli uomini. Questo requisito è significativamente inferiore a quello italiano. Le simulazioni presentate in questo capitolo riguardano solo gli individui che appartengono al nuovo regime.

La pensione di vecchiaia secondo le nuove regole si basa su un regime contributivo, vale a dire sulla stretta correlazione fra l'importo della prestazione e l'importo dei contributi effettivamente versati durante la vita lavorativa, rivalutati in base a un tasso nominale. L'importo della pensione calcolata con tale sistema è determinato dividendo la base di calcolo per l'aspettativa media di vita all'età in cui l'assicurato decide di andare in pensione. La base di calcolo per la pensione di vecchiaia è il valore totale dei contributi versati dall'assicurato fino alla fine del mese che precede quello in cui essi diventeranno ammissibili per la pensione di vecchiaia.

I contributi pensionistici sono soggetti a rivalutazione sulla base di un tasso di indicizzazione fisso. Il tasso di indicizzazione è inteso come un indice medio annuo dei beni di consumo e dei servizi nel corso dell'anno precedente, aumentato di almeno il 20% della crescita reale del reddito medio mensile verificatosi nel corso dell'anno precedente. L'incremento annuale del tasso di indicizzazione è oggetto di contrattazione nell'ambito della Commissione tripartita per gli affari socio-economici.

I contributi per la pensione di vecchiaia (19,52%) sono finanziati dai datori di lavoro e dai dipendenti in parti uguali. Se la persona assicurata è un membro di un Fondo Pensione Aperto, una parte dei suoi contributi destinati alla pensione di vecchiaia è trasferita dal ZUS al Fondo Pensione Aperto scelto dall'assicurato (attualmente pari a 2,3%). La pensione minima mensile prevista a norma di legge ammonta attualmente a 728,18 PLN (185 euro).

Mettendo a confronto i due paesi, Polonia ed Italia, è da rilevare che le istituzioni di sicurezza sociale di entrambi adottano ora un regime a contribuzione definita, vale a dire un sistema in cui le pensioni individuali dipendono strettamente dai contributi accumulati. Pertanto, in entrambi i Paesi il regime pensionistico sta per diventare una sorta di specchio dei risultati del mercato del lavoro, essendo neutrale rispetto alle tendenze macroeconomiche e demografiche. In Polonia, tuttavia, non vi è un tasso di indicizzazione predefinito da applicare ai contributi accumulati. Altre differenze riguardano il tasso di contribuzione, molto più basso in Polonia che in Italia (19,52% contro il 33%), ed il fatto che il coefficiente relativo all'aspettativa di vita applicato alle persone che vanno in pensione ad età superiori a 65 anni non è soggetto a variazioni successive.

4.3.5. Romania

Una persona assicurata nel sistema pubblico ha diritto alla pensione di vecchiaia quando raggiunge sia il requisito dell'età che le condizioni del periodo minimo di contribuzione. Anche dopo le recenti riforme, esiste ancora una differenza di età tra uomini e donne per l'età del pensionamento.

Per gli uomini l'età della pensione è aumentata dai 64 anni e 1 mese del 1° luglio 2011 ai 65 anni del 1° gennaio 2015. Per le donne è aumentata da 59 anni e 1 mese del 1° luglio 2011 ai 63 anni dal 1° gennaio 2030. Sia gli uomini che le donne devono rispettare un periodo minimo di contribuzione, che aumenta da 13 anni e 2 mesi del 1° luglio 2011 ai 15 anni del 1° gennaio 2015. La differenza tra i periodi di piena contribuzione per gli uomini e le donne si è alzato: per gli uomini è aumentato da 33 anni e 2 mesi del 1° luglio 2011 ai 35 anni del 1° gennaio 2015, per le donne dai 28 anni e 2 mesi del 1° luglio 2011 ai 35 anni del 1° gennaio 2030.



La pensione di vecchiaia del pilastro pubblico è calcolata su base mensile usando un sistema a punti. Il beneficio dipende dalla durata del periodo contributivo e dal livello di retribuzione così come dal valore del “punto pensione” che è costante per tutti i pensionati. Il valore del punto pensione è adeguato annualmente al 100% del tasso di inflazione più il 50% del tasso di crescita reale della media del PIL dell’anno precedente. Attualmente il valore del punto pensione è RON 732.80 (173 euro). La pensione minima mensile attualmente ammonta a circa 85 euro.

L’ammontare della pensione di vecchiaia è calcolata sul punteggio medio annuale moltiplicato per il valore del punto della pensione. Quindi la formula della pensione di vecchiaia (Old-Age pension OAP) per prestazione mensile è calcolata secondo la seguente formula:

$$(1) OAP = PPV * AAS$$

dove PPV è il Valore del Punto Pensione e AAS è il Punto Medio annuale, pari alla somma dei punti annuali divisi per il periodo pieno di contribuzione, esempio:

$$(2) AAS = \sum AS / FCP$$

dove AS è il punto annuale, che è uguale alla somma dei punti mensili ottenuti durante un anno diviso 12:

$$(3) AS = \sum MS / 12$$

FCP è il Periodo Contributivo Pieno e MS è il Punto Mensile, che è uguale alla retribuzione mensile lorda del soggetto divisa per la media del reddito lordo.

$$(4) MS = RE / AGE$$

4.4. Le ipotesi a base delle micro-simulazioni

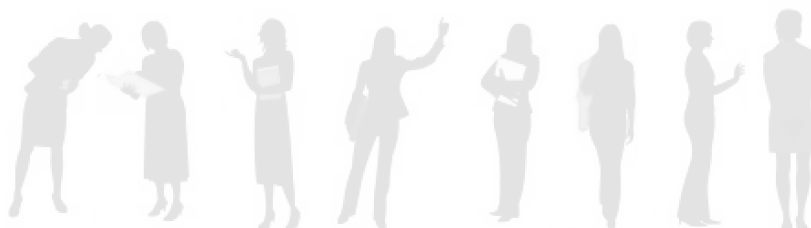
Per simulare le prestazioni previdenziali attese dai profili rappresentativi che andranno in pensione negli anni futuri e che svolgono la carriera lavorativa sia nel paese di origine (ovvero Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia e Romania) che in Italia, sono state adottate alcune ipotesi. Tali ipotesi riguardano le caratteristiche della vita lavorativa individuale e l’andamento macroeconomico.

Le ipotesi “individuali” sono le seguenti:

- Gli individui di ciascun profilo rappresentativo iniziano a lavorare nel 2000 all’età di 25 anni.
- Le loro carriere differiscono per durata dei periodi trascorsi nei quattro paesi di origine e in Italia e per le caratteristiche della vita lavorativa svolta in Italia.
- Nel paese di origine l’individuo svolge sempre un lavoro e guadagna il salario medio, mentre in Italia la carriera lavorativa può essere caratterizzata da diversi scenari (si veda la sezione 4.5).
- Non viene considerato il pensionamento anticipato. Le persone vanno in pensione quando raggiungono i requisiti per il diritto alla pensione di vecchiaia (ovvero quando raggiungono i 69 anni di età in Italia).
- la quota italiana della pensione è versata al raggiungimento dei 69 anni di età anche per gli individui già rientrati nel loro paese di origine.

Le ipotesi “macroeconomiche” considerate nelle simulazione sono le seguenti:

- Le simulazioni si basano sui dati storici del 2012 e sulle proiezioni AWG fino al 2050.



- I salari e le pensioni sono espressi con parità di potere d'acquisto (PPP) tra i vari paesi in modo da renderli comparabili.
- Non è stata considerata l'inflazione (ovvero, sono stati considerati i valori reali, in base ai prezzi costanti del 2007).
- I salari reali medi sono adeguati alla crescita reale del PIL, a partire dai valori registrati dall'EU-SILC nel 2008.
- Sono simulate solamente le pensioni versate in base ai regimi pubblici.
- Gli importi delle prestazioni previdenziali sono espressi in PPP e attraverso il rapporto tra l'importo della pensione e la prestazione sociale (ovvero, le pensioni minime), entrambi espressi in PPP. Le pensioni minime corrispondono ai valori del 2012 e sono poi indicizzate ai tassi di crescita del PIL.

Inoltre, alcuni presupposti riguardano i singoli casi nazionali. Per quanto riguarda l'Italia e la Polonia, non si applica alcun periodo minimo di iscrizione, essendo in tali paesi in vigore il regime contributivo secondo il quale le pensioni dipendono dai contributi effettivamente versati e non dall'anzianità. Nel calcolo delle pensioni dei lavoratori migranti in Italia e Polonia è stato quindi calcolata solamente la prestazione autonoma (si veda sezione 4.2).

Bisogna comunque precisare che, mentre in Italia il tasso di rivalutazione dei contributi è esplicitamente connesso alla crescita del PIL, in Polonia non esistono regole certe (il tasso di inflazione è cresciuto di almeno il 20% rispetto alla reale crescita dei salari, soggetta a trattative annuali). Nel caso della Polonia, vi sono quindi tre simulazioni a seconda del tasso di rendimento garantito sui contributi individuali:

Caso A: indicizzazione al tasso pieno reale di crescita del PIL;

Caso B: indicizzazione alla metà del tasso reale di crescita del PIL;

Caso C: indicizzazione ad 1/5 del tasso reale di crescita del PIL.

Per quanto riguarda l'Ungheria, le simulazioni tengono conto di un periodo minimo di iscrizione pari a 20 anni, mentre per la Repubblica Ceca si applica un periodo minimo di iscrizione pari a 30 anni lavorativi.

In relazione alla Romania, dove si applica un periodo minimo di iscrizione pari a 15 anni lavorativi, sono state condotte due serie di simulazioni a seconda del tipo di indicizzazione del valore del punto di pensionamento:

Caso A: I valori del punto di pensionamento sono indicizzati alla metà del tasso reale di crescita del PIL;

Caso B: I valori del punto di pensionamento sono indicizzati al tasso reale di crescita del PIL.

Inoltre, presupponendo che durante la parte di carriera svolta in Romania i profili biografici rappresentativi riguardino lavoratori che guadagnano un salario pari al salario medio, non sono state applicate correzioni al reddito mensile e alla retribuzione media. Inoltre, nel caso di prestazioni autonome, l'importo della pensione è calcolato tenendo conto del periodo completo di contribuzione (35 anni).



4.5. Gli scenari per la parte di carriera svolta in Italia

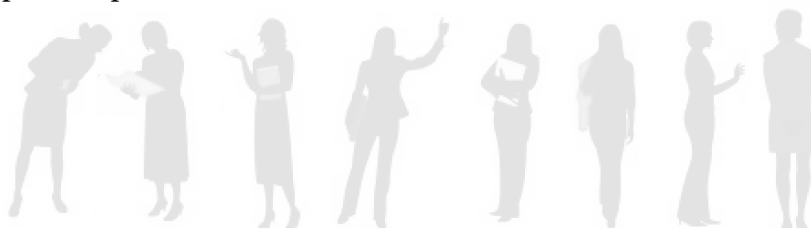
I lavoratori migranti presentano, nel periodo trascorso nel loro paese di origine, salari medi, mentre la loro vita lavorativa in Italia è stata ipotizzata sulla base di diverse “carriere” possibili. In particolare, il presente progetto tiene conto di cinque diversi profili di lavoratori migranti in Italia:

- A. Lavoratore subordinato che guadagna il 75% del salario medio italiano e non incorre mai in periodi di disoccupazione.
- B. Lavoratore autonomo che versa sempre i contributi minimi (che saranno aumentati fino al 2018).
- C. Lavoratore subordinato che guadagna il 75% del salario medio italiano, ma incorre in frequenti periodi di disoccupazione o inattività (senza versare contributi figurativi): ovvero, rimane inattivo un anno su cinque.
- D. Lavoratore subordinato che guadagna il 40% del salario medio italiano (poiché svolge un’attività part-time), ma incorre in frequenti periodi di disoccupazione o inattività (senza versare contributi figurativi): ovvero, rimane inattivo 1 anno su 5.
- E. Lavoratore subordinato che guadagna il 40% del salario medio italiano poiché svolge un’attività part-time e non incorre mai in periodi di disoccupazione.

Oltre alle ipotesi sulla carriera lavorativa italiana, i profili biografici differiscono per il numero di anni trascorsi nel paese di origine e in Italia. Nel seguente paragrafo si considerano i profili che iniziano a lavorare nel paese di origine e in seguito si spostano in Italia dopo alcuni anni (vale a dire 5, 10, 15, 20, 25, 30 anni). In alcuni casi essi ritornano nel loro paese nella parte finale della loro carriera (ovvero per gli ultimi 5, 10, 15 anni) e vanno in pensione a un’età inferiore anche se ricevono la quota italiana della pensione solo alcuni anni più tardi, ovvero al raggiungimento dei 69 anni di età. Ai fini del raffronto, si ipotizza anche la vita lavorativa di coloro che sono rimasti sempre nel loro paese di origine. Al fine di evidenziare l’impatto potenziale dei periodi minimi di iscrizione sulle prestazioni previdenziali ottenute dai lavoratori migranti, nei casi dell’Ungheria e della Repubblica Ceca si confrontano le prestazioni ricevute dai lavoratori migranti che si spostano in Italia un anno prima del raggiungimento del periodo minimo di iscrizione (ovvero 19 anni di anzianità per l’Ungheria e 29 anni per la Repubblica Ceca).

4.6. Le fasi del calcolo delle prestazioni

Nella presente sezione si illustrano i risultati relativi alle prestazioni previdenziali attese, espressi con analogo potere d’acquisto (PPP), del solo Scenario A, ovvero quello riguardante un lavoratore che arriva in Italia da uno dei quattro Paesi partner del progetto: Ungheria, Repubblica Ceca, Polonia e Romania, che ha un lavoro subordinato, che guadagna il 75% del salario medio e non incorre mai in periodi di disoccupazione (tabelle 4.1-4.7 allegate). Come precedentemente osservato, essendo vaga la formula dell’indicizzazione dei contributi previdenziali in Polonia, per i lavoratori polacchi sono presentate tre serie di simulazioni a seconda del tasso di rivalutazione scelto dei contributi pensionistici (tabelle 4.3-4.5 allegate). Sono presentate due diverse serie di simulazioni anche per il caso della Romania, a seconda dei diversi meccanismi di indicizzazione dei valori dei punti di pensionamento.



Le prestazioni previdenziali sono inizialmente calcolate in Euro (partendo dai valori nazionali convertiti con l'attuale tasso di cambio bilaterale) e poi convertiti in PPP sulla base degli attuali tassi di cambio PPP.

Come indicato nella sezione 4.2, l'importo delle prestazioni previdenziali dei lavoratori migranti è calcolato in due fasi:

- a) Per ciascun periodo trascorso in un paese diverso, sono calcolati una prestazione autonoma e una prestazione pro-rata.
- b) La pensione totale è pari, per ciascun paese, all'importo più alto tra le due prestazioni precedentemente indicate.

Come previsto, poiché i salari italiani sono ancora più alti di quelli degli altri paesi, nello Scenario A (in cui la carriera lavorativa in Italia ha esito positivo) il trasferimento in Italia porta a un aumento delle pensioni attese (esprese in PPP), come dimostrato confrontando i profili biografici con un numero differente di anni trascorsi in Italia. Tuttavia, emergono alcune eccezioni per quanto riguarda i Paesi che prevedono periodi minimi di iscrizione e per i profili biografici che si spostano solamente una volta completando la necessaria anzianità (ad esempio, dopo 19 anni in Ungheria e 29 in Repubblica Ceca).

In realtà, come detto in precedenza, la prestazione autonoma può essere presa in considerazione solo quando è stato rispettato il requisito del periodo minimo di iscrizione. I valori in corsivo nelle tabelle 4.1-4.7 allegate mostrano che il profilo non rispetta il requisito del periodo minimo di iscrizione; in tal caso la formula per la prestazione autonoma non può essere applicata e la quota della pensione può basarsi solamente sul regime pro-rata (normalmente meno favorevole). In Ungheria, Repubblica Ceca e Romania, la formula della prestazione autonoma non può essere quindi applicata quando l'anzianità totale completata in tali paesi è, rispettivamente, inferiore a 20, 30 e 15 anni (si vedano le tabelle 4.1-4.2 e 4.6-4.7 allegate).

L'ipotesi utilizzata nelle simulazioni in base alla quale i lavoratori migranti percepiscono nei loro paesi di origine sempre una retribuzione pari a quella "media" nazionale, implica che in Romania le prestazioni autonome e quelle pro-rata coincidano. Ciò in funzione della formula delle prestazioni pensionistiche, che prende come campione il guadagno medio (si veda la sezione 4.3.5).

Al contrario, sia per l'Ungheria che per la Repubblica Ceca bisogna sottolineare che l'esistenza di periodi minimi di iscrizione influenza fortemente gli importi delle prestazioni previdenziali dei lavoratori migranti, con un grave svantaggio per le persone che non completano tale periodo, essendo la prestazione pro-rata molto meno elevata di quella autonoma. Tale differenza di importo è legata al fatto che in Ungheria il rendimento basato sugli anni di anzianità diminuisce nel corso della carriera lavorativa e al fatto che nella Repubblica Ceca è prevista una pensione di base.

In particolare, bisogna sottolineare che, nonostante il fatto che i salari italiani siano molto più alti rispetto a quelli dei paesi di origine, se ci si sposta in Italia un anno prima del completamento del periodo minimo, la pensione totale attesa non aumenta (confronto dei valori delle pensioni nei profili biografici 19+26 e 20+25 in Ungheria e 29+16 e 30+15 in Repubblica Ceca; tabelle 4.1 e 4.2 allegate). Tale problematica, una volta compresa dai lavoratori attraverso informazioni adeguate sul calcolo delle prestazioni previdenziali riguardanti i lavoratori migranti all'interno dell'UE, potrebbe costituire un vincolo economico alla libera circolazione dei cittadini europei.



4.7. I risultati delle micro-simulazioni

Quando le persone decidono di spostarsi all'estero, l'esito atteso della vita lavorativa riveste un ruolo cruciale. In effetti le ragioni economiche che spingono a migrare dipendono dal guadagno lavorativo che il lavoratore si aspetta di ottenere e tale guadagno influirà sull'importo dei benefici pensionistici futuri del lavoratore migrante. Al fine di analizzare la convenienza economica di uno spostamento, è interessante confrontare le prestazioni previdenziali attese (confrontandole con la pensione minima che il lavoratore avrebbe ottenuto a 69 anni di età nel paese di origine o in Italia) sulla base dei diversi scenari relativi alla parte di carriera svolta in Italia (tabelle 4.8-4.14 allegate). Anche in questo caso, per la Polonia e la Romania vengono presentate due serie di simulazioni.

Rispetto alla situazione in cui la persona rimane sempre nel suo paese di origine (si veda l'ultima riga delle tabelle 4.8-4.14 allegate) e nonostante i livelli più alti dei salari medi italiani sui quali si fondano le simulazioni (sulla base dei valori misurati dall'EU-SILC nel 2008), la convenienza allo spostamento in Italia dipende fortemente dall'esito della parte di carriera svolta in tale Paese.

Un lavoratore migrante ungherese che si sposta in Italia aumenta sempre l'importo della pensione attesa negli Scenari A e C (tabella 4.8 allegata), mentre un lavoratore ceco beneficia di una pensione più alta se non si trasferisce in tutti i casi in cui la parte di carriera in Italia non ha esito positivo (Scenari B, D ed E; tabella 4.9 allegata).

Se espresso in PPP, il divario tra salari medi polacchi e italiani non è elevato (e l'andamento della crescita del PIL polacco per i prossimi anni è più favorevole di quello italiano). Quindi, l'aumento della prestazione pensionistica che si verifica per i lavoratori migranti negli Scenari A e C è inferiore rispetto agli altri paesi. Tuttavia, per quanto riguarda le pensioni attese, la convenienza allo spostamento per un lavoratore polacco dipende soprattutto dalla formula di indicizzazione applicata al regime contributivo. Se si considera il caso meno conveniente (tabella 4.12 allegata), non spostarsi è comunque la soluzione migliore se il lavoratore teme di avere una carriera lavorativa non positiva in Italia (ad esempio, Scenari B, D ed E).

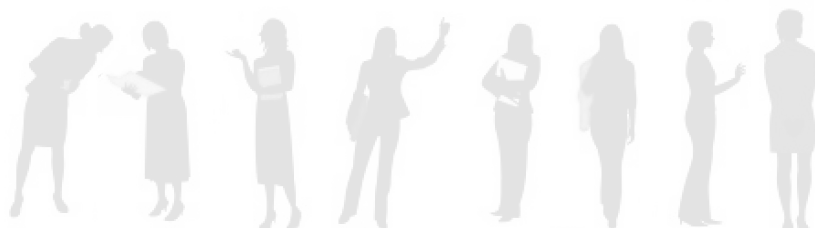
Infine, per quanto riguarda la Romania, la grande differenza tra salari italiani e rumeni implica che, anche qualora il lavoratore abbia una carriera non positiva in Italia, la sua pensione risulti più alta rispetto a quella di un lavoratore che decide di rimanere sempre in Romania. Ciò avviene anche qualora i valori del punto di pensionamento fossero indicizzati in base a una regola più favorevole rispetto a quella attualmente applicata (tabelle 4.13-4.14 allegate).





Allegato statistico al capitolo 4

Fonte: elaborazione dati
Fondazione Giacomo Brodolini



Tab. 4.1: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Ungherese a 69 anni. Scenario A.

Biografia	Importo HU (Euro)			Importo IT (Euro)			Importo HU (PPP)			Importo IT (PPP)			Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata		
5+40	1,333	812	21,015	n.a.	2,072	1,262	20,887	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	45	69
10+35	2,666	1,625	18,373	n.a.	4,143	2,525	18,261	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	45	69
15+30	3,474	2,437	15,884	n.a.	5,399	3,787	15,787	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	45	69
19+26	4,120	3,087	13,821	n.a.	6,403	4,797	13,737	n.a.	13,737	n.a.	13,737	n.a.	45	69
20+25	4,282	3,250	13,301	n.a.	6,654	5,050	13,220	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	45	69
25+20	5,090	4,062	10,654	n.a.	7,910	6,312	10,589	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	45	69
5+31+5	2,542	1,550	16,259	n.a.	3,950	2,409	16,159	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	41	65
10+21+10	4,082	3,100	10,950	n.a.	6,344	4,817	10,884	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	41	65
15+16+10	4,853	3,875	8,461	n.a.	7,541	6,022	8,409	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	41	65
5+21+15	4,082	3,100	10,899	n.a.	6,344	4,817	10,832	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	41	65
41+0	6,355				9,875	9,875			9,875		9,875		41	65
45+0	7,311.6				11,371				11,371		11,371		45	69

Tab. 4.2: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Ceco a 69 anni. Scenario A.

Biografia	Importo CZ (Euro)			Importo IT (Euro)			Importo CZ (PPP)			Importo IT (PPP)			Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata		
5+40	2,732	1,078	21,015	n.a.	4,416	1,743	20,887	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	45	69
10+35	3,584	2,156	18,373	n.a.	5,794	3,485	18,261	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	45	69
15+30	4,448	3,233	15,884	n.a.	7,191	5,228	15,787	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	45	69
20+25	5,323	4,311	13,301	n.a.	8,606	6,970	13,220	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	45	69
25+20	6,190	5,389	10,654	n.a.	10,008	8,713	10,589	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	45	69
29+16	6,886	6,251	8,501	n.a.	11,133	10,107	8,449	n.a.	8,449	n.a.	8,449	n.a.	45	69
30+15	7,059	6,467	7,962	n.a.	11,412	10,456	7,914	n.a.	7,914	n.a.	7,914	n.a.	45	69
5+31+7	3,804	2,587	16,259	n.a.	6,151	4,182	16,159	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	43	67
10+21+12	5,462	4,742	10,950	n.a.	8,832	7,667	10,884	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	43	67
15+16+12	6,301	5,820	8,461	n.a.	10,187	9,410	8,409	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	43	67
5+21+17	5,468	4,742	10,899	n.a.	8,841	7,667	10,832	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	43	67
43+0	8,982				14,523				14,523		14,523		43	67
45+0	9,666				15,629				15,629		15,629		45	69

Tab. 4.3: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Polacco a 69 anni. Scenario A.

Caso A: rivalutazione dei contributi in base al 100% della variazione del PIL

Biografia	Importo PL (Euro)			Importo IT (Euro)			Importo PL (PPP)			Importo IT (PPP)			Importo Totale (PPP)	Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata			
5+40	1,373	n.a.	21,015	n.a.	2,289	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	23,176	45	69
10+35	2,747	n.a.	18,373	n.a.	4,578	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	22,839	45	69
15+30	4,120	n.a.	15,884	n.a.	6,867	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	22,654	45	69
20+25	5,494	n.a.	13,301	n.a.	9,156	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	22,376	45	69
25+20	6,867	n.a.	10,654	n.a.	11,445	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	22,034	45	69
30+15	8,241	n.a.	7,962	n.a.	13,734	n.a.	7,914	n.a.	7,914	n.a.	7,914	n.a.	21,648	45	69
5+31+5	2,747	n.a.	16,259	n.a.	4,578	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	20,738	41	65
10+21+10	5,494	n.a.	10,950	n.a.	9,156	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	20,040	41	65
15+16+10	6,867	n.a.	8,461	n.a.	11,445	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	19,854	41	65
5+21+15	5,494	n.a.	10,899	n.a.	9,156	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	19,989	41	65
41+0	11,262				18,770				18,770				18,770	41	65
45+0	12,361				20,602				20,602				20,602	45	69

Tab. 4.4: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Polacco a 69 anni. Scenario A.

Caso B: rivalutazione dei contributi in base al 50% della variazione del PIL

Biografia	Importo PL (Euro)			Importo IT (Euro)			Importo PL (PPP)			Importo IT (PPP)			Importo Totale (PPP)	Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata			
5+40	786	n.a.	21,015	n.a.	1,310	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	20,887	n.a.	22,197	45	69
10+35	1,656	n.a.	18,373	n.a.	2,760	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	18,261	n.a.	21,022	45	69
15+30	2,615	n.a.	15,884	n.a.	4,359	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	15,787	n.a.	20,145	45	69
20+25	3,658	n.a.	13,301	n.a.	6,096	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	13,220	n.a.	19,316	45	69
25+20	4,773	n.a.	10,654	n.a.	7,955	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	10,589	n.a.	18,544	45	69
30+15	5,940	n.a.	7,962	n.a.	9,901	n.a.	7,914	n.a.	7,914	n.a.	7,914	n.a.	17,814	45	69
5+31+5	2,053	n.a.	16,259	n.a.	3,421	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	16,159	n.a.	19,580	41	65
10+21+10	4,145	n.a.	10,950	n.a.	6,908	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	10,884	n.a.	17,792	41	65
15+16+10	5,104	n.a.	8,461	n.a.	8,506	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	8,409	n.a.	16,915	41	65
5+21+15	4,451	n.a.	10,899	n.a.	7,419	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	10,832	n.a.	18,251	41	65
41+0	8,668				14,447				14,447				14,447	41	65
45+0	9,711				16,185				16,185				16,185	45	65

Tab. 4.5: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Polacco a 69 anni. Scenario A.

Caso C: rivalutazione dei contributi in base al 20% della variazione del PIL

Biografia	Importo PL (Euro)		Importo IT (Euro)		Importo PL (PPP)		Importo IT (PPP)		Importo Totale (PPP)	Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata			
5+40	601	n.a.	21,015	n.a.	1,001	n.a.	20,887	n.a.	21,888	45	69
10+35	1,308	n.a.	18,373	n.a.	2,181	n.a.	18,261	n.a.	20,442	45	69
15+30	2,136	n.a.	15,884	n.a.	3,560	n.a.	15,787	n.a.	19,347	45	69
20+25	3,082	n.a.	13,301	n.a.	5,137	n.a.	13,220	n.a.	18,357	45	69
25+20	4,137	n.a.	10,654	n.a.	6,896	n.a.	10,589	n.a.	17,484	45	69
30+15	5,272	n.a.	7,962	n.a.	8,787	n.a.	7,914	n.a.	16,700	45	69
5+31+5	1,876	n.a.	16,259	n.a.	3,126	n.a.	16,159	n.a.	19,286	41	65
10+21+10	3,787	n.a.	10,950	n.a.	6,311	n.a.	10,884	n.a.	17,194	41	65
15+16+10	4,606	n.a.	8,461	n.a.	7,677	n.a.	8,409	n.a.	16,086	41	65
5+21+15	4,224	n.a.	10,899	n.a.	7,039	n.a.	10,832	n.a.	17,872	41	65
41+0	7,946				13,243				13,243	41	65
45+0	9,106				15,176				15,176	45	69

Tab. 4.6: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Rumeno a 69 anni. Scenario A.

Caso A: valore dei punti pensione indicizzati sulla base del 50% del tasso di variazione del PIL reale

Biografia	Importo RO (Euro)		Importo IT (Euro)		Importo RO (PPP)		Importo IT (PPP)		Importo Totale (PPP)	Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata			
5+40	367.0	367.0	21,015	n.a.	705.8	705.8	20,887	n.a.	21,593	45	69
10+35	734.1	734.1	18,373	n.a.	1,411.6	1,411.6	18,261	n.a.	19,673	45	69
15+30	1,101.1	1,101.1	15,884	n.a.	2,117.5	2,117.5	15,787	n.a.	17,904	45	69
20+25	1,468.1	1,468.1	13,301	n.a.	2,823.3	2,823.3	13,220	n.a.	16,043	45	69
25+20	1,835.1	1,835.1	10,654	n.a.	3,529.1	3,529.1	10,589	n.a.	14,118	45	69
30+15	2,202.2	2,202.2	7,962	n.a.	4,234.9	4,234.9	7,914	n.a.	12,148	45	69
5+31+5	718.1	718.1	16,259	n.a.	1,381.0	1,381.0	16,159	n.a.	17,540	41	65
10+21+10	1,436.2	1,436.2	10,950	n.a.	2,762.0	2,762.0	10,884	n.a.	13,646	41	65
15+16+10	1,795.3	1,795.3	8,461	n.a.	3,452.5	3,452.5	8,409	n.a.	11,861	41	65
5+21+15	1,436.2	1,436.2	10,899	n.a.	2,762.0	2,762.0	10,832	n.a.	13,594	41	65
41+0	2,944.3				5,662.1				5,662	41	65
45+0	3,303.2				6,352.4				6,352	45	69

Tab. 4.7: Importo stimato della pensione per un lavoratore migrante Rumeno a 69 anni. Scenario A.
 Caso B: valore dei punti pensione indicizzato sulla base del 100% del tasso di variazione del PIL reale

Biografia	Importo RO (Euro)		Importo IT (Euro)		Importo RO (PPP)		Importo IT (PPP)		Importo Totale (PPP)	Anzianità	Età alla pensione
	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata	Importo Pensione	Importo Pro rata			
5+40	461.4	461.4	21,015	n.a.	887.4	887.4	20,887	n.a.	21,774	45	69
10+35	922.9	922.9	18,373	n.a.	1,774.8	1,774.8	18,261	n.a.	20,036	45	69
15+30	1,384.3	1,384.3	15,884	n.a.	2,662.2	2,662.2	15,787	n.a.	18,449	45	69
20+25	1,845.8	1,845.8	13,301	n.a.	3,549.6	3,549.6	13,220	n.a.	16,769	45	69
25+20	2,307.2	2,307.2	10,654	n.a.	4,437.0	4,437.0	10,589	n.a.	15,026	45	69
30+15	2,768.7	2,768.7	7,962	n.a.	5,324.4	5,324.4	7,914	n.a.	13,238	45	69
5+31+5	883.4	883.4	16,259	n.a.	1,698.8	1,698.8	16,159	n.a.	17,858	41	65
10+21+10	1,766.8	1,766.8	10,950	n.a.	3,397.6	3,397.6	10,884	n.a.	14,281	41	65
15+16+10	2,208.5	2,208.5	8,461	n.a.	4,247.0	4,247.0	8,409	n.a.	12,656	41	65
5+21+15	1,766.8	1,766.8	10,899	n.a.	3,397.6	3,397.6	10,832	n.a.	14,230	41	65
41+0	3,621.9				6,965.1				6,965	41	65
45+0	4,153.0				7,986.6				7,987	45	69

Tab. 4.8: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Ungheria.

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. HU	% pens. min. IT	% pens. min. HU	% pens. min. IT	% pens. min. HU	% pens. min. IT	% pens. min. HU	% pens. min. IT	% pens. min. HU	% pens. min. IT
5+40	6.51	2.63	3.40	1.37	5.28	2.14	3.00	1.21	3.64	1.47
10+35	6.11	2.47	3.44	1.39	5.04	2.04	3.04	1.23	3.60	1.46
15+30	5.75	2.33	3.48	1.41	4.83	1.95	3.10	1.25	3.59	1.45
19+26	5.44	2.20	3.48	1.41	4.70	1.90	3.18	1.29	3.56	1.44
20+25	5.84	2.36	3.95	1.60	5.06	2.05	3.61	1.46	4.03	1.63
25+20	5.43	2.20	3.92	1.59	4.81	1.95	3.65	1.48	3.98	1.61
5+31+5	5.45	2.21	3.02	1.22	4.56	1.85	2.77	1.12	3.24	1.31
10+21+10	5.06	2.05	3.45	1.40	4.45	1.80	3.24	1.31	3.57	1.44
15+16+10	4.68	1.90	3.47	1.40	4.22	1.71	3.29	1.33	3.53	1.43
5+21+15	5.04	2.04	3.37	1.36	4.44	1.80	3.24	1.31	3.56	1.44
41+0	2.90	1.17	2.90	1.17	2.90	1.17	2.90	1.17	2.90	1.17
45+0	3.34	1.35	3.34	1.35	3.34	1.35	3.34	1.35	3.34	1.35

Tab. 4.9: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni nella Repubblica Ceca.

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. CZ	% pens. min. IT	% pens. min. CZ	% pens. min. IT	% pens. min. CZ	% pens. min. IT	% pens. min. CZ	% pens. min. IT	% pens. min. CZ	% pens. min. IT
5+40	5.98	2.85	3.18	1.52	4.87	2.32	2.80	1.33	3.39	1.61
10+35	5.75	2.74	3.35	1.60	4.78	2.28	2.94	1.40	3.46	1.65
15+30	5.55	2.65	3.51	1.67	4.72	2.25	3.11	1.48	3.55	1.69
20+25	5.34	2.54	3.64	1.74	4.64	2.21	3.26	1.55	3.63	1.73
25+20	5.10	2.43	3.74	1.78	4.54	2.16	3.41	1.62	3.71	1.77
29+16	4.90	2.34	3.82	1.82	4.48	2.14	3.54	1.69	3.76	1.79
30+15	5.11	2.43	4.09	1.95	4.69	2.23	3.91	1.86	4.13	1.97
5+31+7	5.38	2.56	3.19	1.52	4.55	2.17	2.90	1.38	3.34	1.59
10+21+12	4.90	2.34	3.45	1.65	4.35	2.08	3.19	1.52	3.48	1.66
15+16+12	4.71	2.25	3.61	1.72	4.29	2.05	3.35	1.60	3.58	1.70
5+21+17	4.89	2.33	3.09	1.48	4.34	2.07	3.16	1.51	3.47	1.66
43+0	3.84	1.83	3.84	1.83	3.84	1.83	3.84	1.83	3.84	1.83
45+0	4.13	1.97	4.13	1.97	4.13	1.97	4.13	1.97	4.13	1.97

Tab. 4.10: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Polonia.

Caso A: rivalutazione dei contributi in base al 100% della variazione del PIL

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT
5+40	3.35	2.75	1.82	1.50	2.75	2.26	1.62	1.33	1.94	1.60
10+35	3.30	2.71	1.99	1.64	2.77	2.28	1.79	1.47	2.07	1.70
15+30	3.28	2.69	2.16	1.77	2.82	2.32	1.97	1.62	2.21	1.82
20+25	3.24	2.66	2.31	1.90	2.85	2.35	2.14	1.76	2.34	1.93
25+20	3.19	2.62	2.44	2.01	2.88	2.37	2.31	1.90	2.47	2.03
30+15	3.13	2.57	2.57	2.11	2.90	2.39	2.47	2.03	2.60	2.13
5+31+5	3.00	2.46	1.80	1.48	2.55	2.09	1.67	1.37	1.91	1.57
10+21+10	2.90	2.38	2.10	1.73	2.60	2.14	2.00	1.65	2.16	1.78
15+16+10	2.87	2.36	2.27	1.87	2.64	2.17	2.18	1.79	2.30	1.89
5+21+15	2.89	2.38	1.91	1.57	2.59	2.13	1.99	1.63	2.16	1.78
41+0	2.71	2.23	2.71	2.23	2.71	2.23	2.71	2.23	2.71	2.23
45+0	2.98	2.45	2.98	2.45	2.98	2.45	2.98	2.45	2.98	2.45

Tab. 4.11: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Polonia.

Caso B: rivalutazione dei contributi in base al 50% della variazione del PIL

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT
	5+40	3.21	2.64	1.68	1.38	2.60	2.14	1.48	1.21	1.80
10+35	3.04	2.50	1.73	1.42	2.51	2.06	1.53	1.25	1.81	1.49
15+30	2.91	2.39	1.79	1.47	2.46	2.02	1.60	1.32	1.85	1.52
20+25	2.79	2.30	1.87	1.53	2.41	1.98	1.70	1.40	1.90	1.56
25+20	2.68	2.20	1.94	1.59	2.38	1.95	1.80	1.48	1.97	1.62
30+15	2.58	2.12	2.02	1.66	2.35	1.93	1.92	1.58	2.04	1.68
5+31+5	2.83	2.33	1.63	1.34	2.38	1.96	1.50	1.23	1.74	1.43
10+21+10	2.57	2.11	1.78	1.46	2.27	1.87	1.68	1.38	1.84	1.51
15+16+10	2.45	2.01	1.85	1.52	2.22	1.82	1.76	1.44	1.88	1.54
5+21+15	2.64	2.17	1.66	1.36	2.34	1.92	1.74	1.43	1.91	1.57
41+0	2.09	1.72	2.09	1.72	2.09	1.72	2.09	1.72	2.09	1.72
45+0	2.34	1.92	2.34	1.92	2.34	1.92	2.34	1.92	2.34	1.92

Tab. 4.12: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Polonia.

Caso C: rivalutazione dei contributi in base al 20% della variazione del PIL

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT	% pens. min. PL	% pens. min. IT
	5+40	3.16	2.60	1.63	1.34	2.56	2.10	1.43	1.18	1.76
10+35	2.96	2.43	1.64	1.35	2.43	2.00	1.44	1.19	1.72	1.42
15+30	2.80	2.30	1.68	1.38	2.34	1.92	1.49	1.22	1.73	1.42
20+25	2.65	2.18	1.73	1.42	2.27	1.87	1.56	1.28	1.76	1.45
25+20	2.53	2.08	1.78	1.47	2.22	1.83	1.65	1.36	1.81	1.49
30+15	2.41	1.99	1.85	1.52	2.19	1.80	1.76	1.45	1.88	1.55
5+31+5	2.79	2.29	1.59	1.31	2.34	1.92	1.46	1.20	1.70	1.40
10+21+10	2.49	2.04	1.69	1.39	2.19	1.80	1.59	1.31	1.75	1.44
15+16+10	2.33	1.91	1.73	1.42	2.10	1.72	1.64	1.35	1.76	1.45
5+21+15	2.58	2.12	1.60	1.32	2.29	1.88	1.68	1.38	1.85	1.52
41+0	1.91	1.57	1.91	1.57	1.91	1.57	1.91	1.57	1.91	1.57
45+0	2.19	1.80	2.19	1.80	2.19	1.80	2.19	1.80	2.19	1.80

Tab. 4.13: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Romania.
Caso A: valore dei punti pensione indicizzati sulla base del 50% del tasso di variazione del PIL reale

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT
5+40	7.12	2.58	3.63	1.32	5.74	2.08	3.17	1.15	3.91	1.42
10+35	6.49	2.35	3.49	1.27	5.28	1.92	3.03	1.10	3.68	1.33
15+30	5.90	2.14	3.35	1.22	4.86	1.76	2.92	1.06	3.47	1.26
20+25	5.29	1.92	3.17	1.15	4.42	1.60	2.79	1.01	3.26	1.18
25+20	4.66	1.69	2.96	1.07	3.96	1.44	2.65	0.96	3.03	1.10
30+15	4.01	1.45	2.74	0.99	3.48	1.26	2.51	0.91	2.79	1.01
5+31+5	5.78	2.10	3.05	1.11	4.75	1.72	2.75	1.00	3.30	1.20
10+21+10	4.50	1.63	2.69	0.98	3.82	1.38	2.46	0.89	2.82	1.02
15+16+10	3.91	1.42	2.54	0.92	3.39	1.23	2.34	0.85	2.62	0.95
5+21+15	4.48	1.63	2.60	0.94	3.80	1.38	2.42	0.88	2.82	1.02
41+0	1.87	0.68	1.87	0.68	1.87	0.68	1.87	0.68	1.87	0.68
45+0	2.09	0.76	2.09	0.76	2.09	0.76	2.09	0.76	2.09	0.76

Tab. 4.14: Rapporto previsto tra la pensione di vecchiaia e la pensione minima a 69 anni in Romania.
Caso B: valore dei punti pensione indicizzati sulla base del 100% del tasso di crescita del PIL reale

Biografia	A: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e mai inoccupato		B: lavoratore autonomo con contribuzione pari al minimo		C: impiegato retribuito al 75% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		D: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e con periodi di inattività del 20%		E: impiegato retribuito al 40% del salario medio italiano e mai inoccupato	
	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT	% pens. min. RO	% pens. min. IT
5+40	7.18	2.60	3.69	1.34	5.80	2.10	3.23	1.17	3.97	1.44
10+35	6.61	2.40	3.61	1.31	5.40	1.96	3.15	1.14	3.80	1.38
15+30	6.08	2.21	3.53	1.28	5.04	1.83	3.10	1.12	3.65	1.33
20+25	5.53	2.01	3.41	1.24	4.66	1.69	3.03	1.10	3.50	1.27
25+20	4.95	1.80	3.26	1.18	4.26	1.54	2.95	1.07	3.33	1.21
30+15	4.36	1.58	3.10	1.12	3.84	1.39	2.87	1.04	3.15	1.14
5+31+5	5.89	2.14	3.16	1.14	4.85	1.76	2.85	1.03	3.40	1.23
10+21+10	4.71	1.71	2.90	1.05	4.02	1.46	2.67	0.97	3.03	1.10
15+16+10	4.17	1.51	2.80	1.02	3.65	1.32	2.60	0.94	2.88	1.04
5+21+15	4.69	1.70	2.81	1.02	4.01	1.45	2.63	0.96	3.03	1.10
41+0	2.30	0.83	2.30	0.83	2.30	0.83	2.30	0.83	2.30	0.83
45+0	2.63	0.96	2.63	0.96	2.63	0.96	2.63	0.96	2.63	0.96



